



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

EMPLEANDO FUTUROS:

ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL,
OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS PARA LAS Y LOS
JÓVENES PROVENIENTES DE ZONAS
VULNERABLES

EMPLEANDO FUTUROS

ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL: OPORTUNIDADES Y DESAFÍOS PARA LAS Y LOS JÓVENES PROVENIENTES DE ZONAS VULNERABLES

Título del Proyecto:	Empleando Futuros
Oficina patrocinadora USAID:	USAID/Honduras
Número de contrato:	JBS-YP-IDIQ-522-TO-00002
Contratista:	JBS International, Inc.
Fecha de publicación:	marzo 2018

Escrito por: Miguel Ramos Lobo, Guillermo Gómez Villanueva, Rebekah Levi, Warren Ochoa, Christine Allison y Carlos Gallegos Kattán. Las opiniones del autor expresadas en esta publicación no reflejan necesariamente los puntos de vista de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).

PÁGINA DE CONTENIDO

Resumen ejecutivo	xii
Breve introducción	xii
Preguntas de investigación	xii
Sumario metodológico.....	xiii
Hallazgos claves	xiv
Empleo y desempleo	xiv
Seguridad y violencia social	xv
Perfil o nivel académico que requieren las empresas	xv
Perspectivas de crecimiento económico y generación de oportunidades de empleo.....	xvi
Oportunidades de emprendimiento	xviii
Oportunidades para pasantías laborales	xix
Brechas de habilidades de jóvenes frente a la demanda de las empresas	xix
Sector vulnerables y oportunidades para jóvenes en situación de riesgo social.....	xx
Recomendaciones clave.....	xx
Recomendaciones generales	xx
Trabajar dentro del contexto.....	xx
Trabajar con toda la comunidad	xxi
Apoyar el fortalecimiento de las habilidades para la vida y sobre todo el apoyo emocional.....	xxi
Orientación vocacional	xxiii
Crear experiencias positivas para jóvenes vulnerables	xxiii
Ejercer presiones para nivelar el campo de juego.....	xxv
Recomendaciones para jóvenes emprendedores	xxvi
Introducción.....	1
Empleando futuros: las metas y beneficiarios previstos del proyecto.....	1
Alcance del estudio (principales objetivos analíticos)	2
Metodología	3
Preguntas principales de la investigación	5
Criterios de selección de sectores	6
Métodos de recolección de información.....	6
Entrevistas semi-estructuradas con actores claves y otros proyectos para jóvenes en situaciones de riesgo	7
Las entrevistas estructuradas.....	7

Grupos focales con microempresarios	8
Observación metodológica	98
Análisis de datos	9
Limitaciones del estudio	9
Antecedentes del mercado laboral en Honduras	10
El contexto	10
La seguridad	10
La economía.....	11
Resultados del análisis demográfico y población joven.....	13
Principales indicadores demográficos	13
Estimaciones de población juvenil	16
Maras y pandillas: un fenómeno de violencia social	18
Las Maras y pandillas y su modus operandi.....	18
Características municipales y cómo las condiciones del entorno han impactado el estudio.....	20
Las empresas y su disposición a brindar información.....	21
Características geográficas, físicas, económicas y culturales de cada municipio	21
Hallazgos y resultados del estudio.....	22
Características generales de las empresas	22
Estructura del personal de las empresas.....	22
Condiciones de trabajo: horas y transporte	25
Facilidades de transporte al personal.....	27
Proyecciones para la contratación de personal	28
Medidas a nivel nacional que impactan de manera indirecta el empleo de jóvenes en situación de riesgo	28
Áreas con mayor proyección de crecimiento reportado por empresas entrevistadas.....	29
Expectativas de creación de nuevos puestos de trabajo por sector económico y por municipio	30
Requisitos mínimos de educación para empleados	3132
Conocimientos y aplicación de tecnologías	34
Tendencias en la rotación y despido de personal.....	3435
Procesos y políticas de contratación de empresas entrevistados	39
Experiencias generales con jóvenes empleados	41
Oportunidades de desarrollo profesional	41
Oportunidades de desarrollar pasantías	41
Formación profesional	44
Percepción sobre brechas de habilidades en los jóvenes.....	48

Perfiles requeridos de las habilidades blandas y técnicas comunes en las empresas.....	49
aprender de experiencias de otros proyectos	4950
Necesidades de fortalecimiento de habilidades y competencias por sector	54
emprendimiento juvenil.....	55
Motivaciones y oportunidades para iniciar un microemprendimiento.....	56
Mecanismos y experiencias sobre los conocimientos adquiridos	57
Conocimientos adquiridos	57
Retos, desafíos y oportunidades en el proceso de negocio	58
Inseguridad/clima de violencia	58
Limitaciones por ser joven.....	58
Administración de la microempresa	5859
Competencia entre microempresas.....	59
Recursos y apoyos necesarios	5960
Apoyo institucional para las microempresas.....	5960
Recursos materiales y financieros	60
Oportunidades de negocio según diferencias de grupos vulnerables.....	6162
Diferencias de género para emprendedores	6162
Diferencias de grupos vulnerables.....	62
Opiniones y experiencias relacionadas con grupos vulnerables.....	63
Grupos vulnerables.....	63
Género.....	67
Apoyo y orientación psicosocial.....	69
Experiencia de las empresas y proyectos contratando jóvenes que provienen de zonas de riesgo social	6970
Situaciones que afectan a empleados jóvenes en sus puestos de trabajo.....	7071
Apoyo que brindan las empresas para prevenir efectos de la violencia	72
Acciones ante una situación de violencia o vulnerabilidad que atraviesa el personal joven	7273
Herramientas de uso con los jóvenes para evaluar y proporcionar apoyo	7374
Instituciones y apoyo que reciben los jóvenes contratados	74
Tipo de apoyo que podría reducir los efectos de la violencia social.....	75
Conclusiones.....	78
Resumen de hallazgos más relevantes para el Proyecto.....	78
Empleo y desempleo	78
Características económicas.....	7879
Características demográficas y étnicas	79

Seguridad y violencia social	7980
Perfil o nivel académico que requieren las empresas	80
Oportunidades de emprendimiento	80
Oportunidades para pasantías laborales	81
Formación profesional.....	81
Brechas de habilidades de jóvenes frente a la demanda de las empresas	8182
Sectores vulnerables y oportunidades para jóvenes en situación de riesgo social.....	82
Apoyo psicosocial y necesidades de los jóvenes.....	82
Temas de análisis a profundidad para futuras investigaciones.....	8283
Recomendaciones	84
Trabajar dentro del contexto.....	84
Trabajar con toda la comunidad	8485
Apoyar el fortalecimiento de las habilidades para la vida y sobre todo el apoyo emocional.....	85
Orientación vocacional	87
Crear experiencias positivas para jóvenes vulnerables	87
Ejercer presiones para nivelar el campo de juego.....	89
Recomendaciones para jóvenes emprendedores	90
Pensamientos finales.....	91
Anexo A: Tablas, gráficas y más detalle del texto	92
Anexo B: Alcance del trabajo	101
Anexo C: Bibliografía.....	105
Anexo D: Instrumentos de la recopilación de datos	107
Anexo E: Lista de organizaciones entrevistadas para los actores claves.....	143
Anexo F: Lista de organizaciones entrevistadas por el psicólogo.....	144
Anexo G: Bibliografía anotada	145

TABLAS Y GRÁFICAS

Tabla RE-1: Distribución de empresas que contratan jóvenes en riesgo social por sector y municipio...	xiv
Grafica RE-1: Contratación de personas provenientes de grupos vulnerables (en las últimas 5 años), porcentaje.....	xv
Tabla RE-2: Nivel Académico Requerido por las Empresas para Personal No Especializado.....	xvi
Tabla RE-3: Número de Empleos Según Proyección de las Empresas (Desagregado por Municipio y Sector).....	xvi
Tabla RE-4: Mecanismos de Contratación.....	xvii
Grafica RE-2: Distribución de Puestos Disponibles a través de Rotaciones	xvii
Tabla RE-5: Principales Causas de Despido Laboral para Empleados Jóvenes.....	xviii

Tabla RE-6: Oportunidades de pasantías por sector	xix
Gráfica 1: Modelo para una Evaluación del Mercado Laboral	3
Tabla 1: Métodos y Propósitos de Recolección de Información.....	6
Tabla 2: Tasa de respuesta por municipio	8
Tabla 3: Marco Muestral del Estudio del Mercado Laboral, Honduras 2017	9
Gráfica 2: PIB de Honduras.....	11
Gráfica 3: Productos de Exportación de Honduras en 2014.....	12
Tabla 4: El Desempleo por Geografía y Sexo	13 12
Gráfica 4: Cambios en la tasa de Crecimiento de Honduras.....	14 13
Gráfica 5: Pirámide de Población Nacional.....	15
Tabla 5: Población entre 15-29 Años Municipios Seleccionados	17
Tabla 6: Nivel de Educación por Municipio.....	17
Tabla 7: Porcentaje de la Población Joven por Grupo Étnico en los Cinco Municipios.....	18
Gráfica 6: Mapa de Presencia de Maras y Pandillas en Distrito Central.....	19
Gráfica 7: Mapa de Presencia de Maras y Pandillas en San Pedro Sula y Choloma	20
Tabla 8: Perfil de los Cinco Municipios	21
Gráfica 8: Crecimiento Medio en el Empleo 2012-2016 por Municipio.....	23
Gráfica 9: Crecimiento Medio en el Empleo 2012-2016 por Sector	23
Gráfica 10: Crecimiento Medio en el Empleo 2012-2016 por Tamaño de Empresa	24
Tabla 9: Empresas Entrevistadas Según Número de Sucursales y Personal (Desagregadas por Municipio)	24
Tabla 10: Empresas Entrevistadas por Número de Sucursales y Personal (Desagregadas por Sector)	25
Tabla 11: Empresas Entrevistadas por Número de Sucursales y Personal (Desagregadas por Tamaño).....	25
Tabla 12: Ubicación de la mayoría de sus empleados.....	25
Gráfica 11: Horarios de Operaciones de la Empresa (Desagregadas por Sector)	26
Gráfica 12: Horarios de Operaciones de la Empresa (Desagregado por Tamaño).....	27
Tabla 13: Facilidades de Transporte al Personal (Desagregada por Municipio)	27
Tabla 14: Facilidades de Transporte al Personal (Desagregada por Sector)	28
Tabla 15: Número de Empleos Según Proyección de las Empresas (Desagregado por Municipio y Sector)	30
Tabla 16: Creación de Empleos por Municipios.....	31
Tabla 17: Expectativa de Crecimiento por Tamaño de Industria	31
Tabla 18: Nivel Académico Requerido por las Empresas para Personal Especializado (Desagregado por sector)	32
Tabla 19: Nivel Académico Requerido por las Empresas para Personal No Especializado.....	33
Tabla 20: Nivel Académico Requerido Dividido por Municipios	33
Tabla 21: Nivel Académico Requerido por Sector.....	34
Tabla 22: Uso de Tecnología en la Empresa	34
Gráfica 13: Tasa Media de Rotación Laboral en 2016, por Sector	35
Tabla 23: Rotación y Despido Laboral por Tamaño de Empresa	35
Tabla 24: Principales Causas de Despido Laboral para Empleados Jóvenes.....	36
Gráfica 15: Distribución de Puestos Especializados y No Especializados Abiertos a través de Rotación Laboral.....	37 38
Tabla 25: Ritmo de Renuncia Relativo Jóvenes en Comparación con Adultos por Tamaño de Empresa Reportado por las Empresas.....	39
Tabla 26: Mecanismos de Contratación	39
Tabla 27: Criterios de Rechazos para Empleos.....	40

Tabla 28: Características de Apariencia Física No Aceptada.....	40
Tabla 29: Empresas que brindan oportunidades de pasantías por tamaño.....	42
Tabla 30: Oportunidades de pasantías por sector.....	42
Tabla 31: Compensación o beneficio a pasantes por tamaño de empresa.....	43
Tabla 32: Ofrecimiento de pasantías por sectores.....	44
Tabla 33: Organizaciones que proporcionan formación profesional a su empresa.....	45
Tabla 34: Tipos de servicios de capacitación.....	45
Tabla 35: Duración de la capacitación en meses.....	46
Tabla 36: Empresas entrevistadas por sector que ofrecen formación continua a sus empleados.....	46
Tabla 37: Comparación de empresas que utilizan INFOP.....	4647
Tabla 38: Empresas por sector que utilizan INFOP para capacitación de empleados.....	47
Gráfica 16: Nivel de satisfacción de los servicios de INFOP.....	4748
Tabla 39: Satisfacción con la capacitación de INFOP.....	48
Tabla 40: Calificación de las Habilidades que Buscan las Empresas (Desagregada por Municipio).....	50
Tabla 41: Calificación de las Habilidades que Encuentran las Empresas (Desagregada por Municipio).....	51
Tabla 42: Calificación de las Habilidades que Encuentran las Empresas (Desagregada por Sector).....	52
Tabla 43: Calificación de las Habilidades que Buscan las Empresas (Desagregado por Sector).....	53
Tabla 44: Principales Habilidades Recomendadas por las Empresas.....	54
Tabla 45: Limitación de Crecimiento de las Empresas Según el Nivel de Formación de Jóvenes (Desagregada por Municipio).....	5455
Tabla 46: Nivel de Formación de Jóvenes es una Limitación de Crecimiento para las Empresas? (Desagregada por Sector).....	55
Tabla 47: El nivel de formación de jóvenes es una limitación de crecimiento para las empresas? (Desagregada por Tamaño).....	55
Tabla 48: Participación de microemprendedores.....	5556
Tabla 49: Empleadores con experiencia en contratación de personas provenientes de grupos vulnerables en los últimos cinco años.....	6364
Tabla 50: Contratación de personas provenientes de grupos vulnerables en los últimos 5 años, por sector.....	64
Tabla 51: Contratación de personas provenientes de grupos vulnerables, por municipio.....	6465
Tabla 52: Distribución de empresas que contratan jóvenes en riesgo social por sector y municipio.....	65
Tabla 53: Experiencia de las empresas contratando jóvenes provenientes de sectores vulnerables.....	6566
Tabla 54: Contratación de jóvenes provenientes de zonas de riesgo (por tamaño de la empresa).....	6667
Tabla 55: Diferencias en el desempeño en términos de habilidades técnicas entre hombres y mujeres jóvenes.....	67
Tabla 56: Diferencias en el desempeño en términos de habilidades técnicas entre hombres y mujeres jóvenes.....	6768
Tabla 57: Distribución de los tipos de violencia que afectan a los jóvenes dentro de una empresa.....	7071
Tabla 58: Distribución de acciones que toma la empresa ante situaciones de violencia o vulnerabilidad que atraviesa el personal joven.....	73
Tabla 59: Distribución de las instituciones que apoyan a la empresa con personal joven.....	7475
Tabla 60: Distribución de los tipos de apoyos que pueden reducir los efectos de la violencia social.....	75
Tabla 61: Actores que pueden apoyo para prevenir la violencia.....	76
Tabla 62: Líneas de actuación y acciones específicas según el tipo de intervención psicosocial.....	77
Tabla A-1: Jóvenes Entre 15-29 Años Según Nivel Educativo.....	92
Tabla A-2: Total de la Población Joven por Grupo Étnico en los 5 Municipios.....	92
Tabla A-3: Niveles de educación en Honduras.....	93

Tabla A-4: Pasantías Previstas y Tasas de la Conversión del Personal por Sector.....	93
Grafica A-1: Proyecciones de puestos especializados y no especializados por tamaño de empresa	94
Grafica A-2: ¿Dónde vive la mayoría de los empleados? (desagregados por sector).....	94
Tabla A-5: Pasantías por Sector con los Requisitos Mínimos de Educación	95
Tabla A-6: Nuevos Puestos por Sector con los Requisitos Mínimos de Educación.....	97
Tabla A-7: Distribución de Despido y Rotación por Municipio y Sector	98
Tabla A-8: Distribución de Actores y Acciones de Apoyo que Pueden Impulsar para Prevenir la Violencia	99
Tabla A-9: Distribución de las Instituciones que Apoyan a la Empresa con el Personal Joven.....	100

LISTA DE LAS ABREVIATURAS Y LOS ACRÓNIMOS

AMCHAM: Cámara de Comercio Hondureño Americana

AHM: Asociación Hondureña de Maquiladores

ANDI: Asociación Nacional de Industriales de Honduras

BCH: Banco Central de Honduras

BID: Banco Interamericano de Desarrollo

BPO+IT: Servicios de Apoyo a las Empresas (Business Processing Outsourcing) + Tecnologías de Información

CANATURH: Cámara Nacional de Turismo de Honduras

CCIA: Cámara de Comercio e Industrias de Atlántida

CCIC: Cámara de Comercio e Industrias de Cortés

CCICH: Cámara de Comercio e Industrias de Choloma

CCIT: Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa

CHICO: Cámara de la Industria de la Construcción

CIU: Clasificación Industrial Internacional Uniforme

CNPV: Censo Nacional de Población y Vivienda

COHEP: Consejo Hondureño de la Empresa Privada

DIPOL: Dirección de Inteligencia Policial

DEE: Directorio de Establecimientos Económicos

ELCATEX: Elásticos Centroamericanos y Textiles

FENAGH: Federación Nacional de Agricultores y Ganaderos de Honduras

FUNADEH: Fundación Nacional para el Desarrollo de Honduras

IMAE: Índice Mensual de Actividad Económica

INE: Instituto Nacional de Estadística

INFOP: Instituto Nacional de Formación Profesional

LGBTI: Lesbiana, gay, bisexual, trans-sexual, intersexual

MDC: Municipio del Distrito Central

NINI: Se refiere a jóvenes que no estudian, ni trabajan

ONG: Organización no gubernamental

PET: Población en Edad de Trabajar

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (en inglés: United Nations Development Programme, UNDP)

PROCINCO: Programa de Capacitación Integral para la Competitividad

PyME: Pequeña y mediana empresa

SPS: San Pedro Sula

TIC: Tecnologías de información y comunicación

UPNF: Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán

USAID: Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (en inglés: United States Agency for International Development)

ZIP: Zonas Industriales de Procesamiento

RESUMEN EJECUTIVO

BREVE INTRODUCCIÓN

El proyecto Empleando Futuros es un proyecto de USAID que tiene por objetivo aumentar la seguridad ciudadana de las poblaciones vulnerables en zonas urbanas de alta criminalidad en Honduras, mediante el apoyo al desarrollo de la fuerza de trabajo, que se espera aumente sus ingresos a través de la generación de oportunidades para las y los jóvenes que habitan zonas de riesgo por la situación de violencia. Este proyecto pretende generar acceso a empleos que les ayuden a generar ingresos suficientes para lidiar con las realidades de sus vecindarios y para que tengan una opción más atractiva que involucrarse en maras y/o pandillas. Empleando Futuros tiene establecidos como resultados principales: (1) capacitar a 7,500 jóvenes provenientes de zonas vulnerables e insertar al mundo laboral a 3,750; (2) apoyar al Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP); (3) capacitar a 400 jóvenes que han estado en conflicto con la ley e insertar al 60.

Para alcanzar estos objetivos, Empleando Futuros tiene planteado formar alianzas con empresas del sector privado capaces de generar nuevas oportunidades laborales para que jóvenes hondureños¹ puedan conectarse con nuevas oportunidades de empleo en los municipios de Distrito Central, San Pedro Sula, Choloma, La Ceiba y Tela. Para mejorar el enfoque de dicho proyecto y hacer más eficiente la acción del mismo, Banyan Global ha contratado a JBS International para desarrollar un estudio del mercado laboral enfocado en jóvenes en situación de alta vulnerabilidad o riesgo social.

El estudio busca conocer: (1) cuáles son las tendencias de empleo en las empresas en general y específicamente para jóvenes provenientes de zonas vulnerables, (2) las dificultades que tienen a la hora de contratar su personal, (3) cuáles son las capacidades técnicas y habilidades humanas que hay que fortalecer en las candidatas y los candidatos, (4) así como aspectos relacionados a conductas psicosociales. Por lo tanto, los objetivos de este estudio incluyen obtener la percepción del empresariado y actores institucionales clave en cuanto a la contratación de personal joven; identificar oportunidades y desafíos para el diseño de Empleando Futuros y compartir buenas prácticas y recomendaciones para establecer futuras alianzas para el proyecto. Finalmente, este estudio proporcionará información clave para que Empleando Futuros responda a las necesidades del sector privado.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Las preguntas de investigación son fundamentales para guiar la elaboración de los instrumentos, la selección de las y los participantes y la revisión de la literatura existente. Esta evaluación se basa en las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Es la situación económica actual la más indicada para consolidar el empleo juvenil en los municipios de Distrito Central, San Pedro Sula, Choloma, Tela y La Ceiba?
- ¿Qué subsectores de la actividad económica ofrecen más oportunidad de empleo a las y los jóvenes que recién se están incorporando al mercado laboral?
- ¿Hay algunas políticas o medidas que dificulten a la juventud proveniente de zonas vulnerables a acceder a puestos de trabajo?

¹ El perfil de estos jóvenes incluye estar entre los 16 y 30 años, tener primaria completa/hasta secundaria y no estar trabajando ni estudiando actualmente.

- ¿Cuáles son las principales restricciones u obstáculos que tienen las empresas para contratar jóvenes?
- ¿Cuáles son las competencias y habilidades que demandan las empresas para incorporar a las y los jóvenes en sus posiciones de entrada? ¿Cuáles son las brechas en habilidades identificadas por el sector privado?
- ¿Cómo ve el sector privado el desempeño laboral y las habilidades de las y los jóvenes? ¿Cuáles han sido sus experiencias trabajando con jóvenes de poblaciones vulnerables?
- ¿Cuál es el impacto de la exposición a la violencia en el largo plazo y qué tipo de apoyo psicosocial se requiere para que las y los jóvenes puedan obtener y mantener un trabajo?
- ¿Qué oportunidades ofrece el entorno económico y social para el desarrollo de micro emprendedores?

SUMARIO METODOLÓGICO

Este estudio fue conducido en tres fases: revisión de literatura, trabajo de campo con métodos mixtos y análisis de datos. Además, esta Fase I identificó que hay un factor clave que impacta a las y los jóvenes que viven en zonas vulnerables: la exposición a largo plazo de los altos niveles de violencia social. Para ello, se incluye dentro de la metodología de la Fase I el desarrollo de un estudio de salud psicológica-mental de los jóvenes, que incluye una extensa revisión de literatura.

La Fase II del estudio comprendió la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos en los territorios de intervención de EF, para lo cual se diseñaron y aplicaron instrumentos de recolección de la información siguientes:

1. Guía de entrevistas para actores claves, que fue aplicada a 14 gremios y cámaras empresariales. En adición, un psicólogo llevó a cabo entrevistas semiestructuradas enfocadas en identificar el apoyo psicosocial que brindan otros proyectos a través de servicios psicosociales en similares condiciones a los jóvenes de estas ciudades.
2. Encuesta para 300 empresas grandes, medianas y pequeñas en cinco sectores: los servicios a las empresas (business process outsourcing and information technologies o BPO+IT (por sus siglas en inglés)), agroindustria, turismo, manufactura intermedia y textil, escogidos previamente como aquellos de mayor potencial de crecimiento y de generación de empleo por el Plan Honduras 2020 y jóvenes de Honduras en particular.
3. Guía para la conducción de 11 grupos focales con 74 microempresarios participantes, a través de los que se obtuvo información cualitativa que identificó experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas, así como capacidades técnicas y humanas que ayudaron a los emprendedores a superar los retos que han enfrentado.

La Fase III fue enfocada en el análisis de datos, tendencias y perspectivas en combinación con todo el contexto del estudio, utilizando los paquetes de software de análisis de datos. Es importante entender los datos encontrados como resultado no se pueden extrapolar a la situación del país en general, y solamente se puede asegurar que describen las condiciones particulares de los municipios y sectores de análisis.

El estudio incluye hallazgos claves en los siguientes temas para informar el diseño del EF.

HALLAZGOS CLAVES

EMPLEO Y DESEMPLEO

De acuerdo con el análisis en la fase de revisión documental de datos secundarios, se comprueba que la tasa de desempleo abierto nacional (7.4%) apenas logra expresar de manera general la situación del mercado laboral de Honduras en los cinco municipios del estudio. En particular, se puede apreciar que el desempleo es mayormente urbano, femenino y juvenil (INE, 2016; UCW, 2015). Esto es claramente cierto en el caso de Honduras, donde la brecha de género en el empleo juvenil (la diferencia entre la proporción de jóvenes mujeres empleadas (29%) y hombres jóvenes empleados (68%) como porcentaje de sus respectivas poblaciones (entre 15 y 24 años) es de 39 puntos. Ésta es la mayor diferencia en el Triángulo Norte, seguido de Guatemala, con 35 puntos, y El Salvador con 23 puntos.

Además del desempleo, el problema de subempleo impacta a los jóvenes. La tasa de subempleo invisible para toda la población fue reportada a 44.2%, y subempleo visible 11.5% (EPHPM, 2016). Las tasas de desempleo juvenil duplican a las tasas de desempleo abierto y, tomando en consideración el trabajo informal o subempleo, las tasas de desempleo abierto en los jóvenes son mayores al 30% (UCW, 2015).

El análisis más profundo de la situación de los jóvenes en estos cinco municipios revela la gran cantidad de jóvenes que no estudian ni trabajan y que usualmente son objeto de estigmatización en la sociedad, pero, al examinar más a fondo la estructura de este grupo poblacional, se aprecia que lo componen en un 80% mujeres y que se ubican mayoritariamente en el área rural (EPHPM, 2016).

En la Tabla RE-I se presenta la distribución de las empresas por sector que responden efectivamente que contratan jóvenes provenientes de zonas de riesgo social. De acuerdo a los resultados, los sectores agroindustria y textiles son los que más responden afirmativamente (85% y 82%, respectivamente); el sector de BPO + IT, con el 77%; en manufactura, el 77%, y finalmente el sector de textiles (69%).

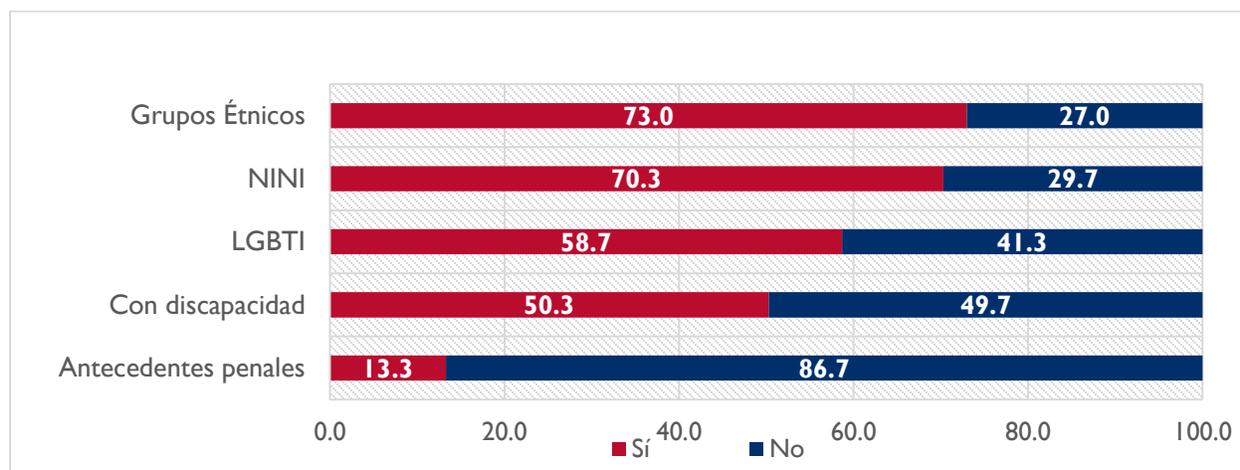
Tabla RE-I: Distribución de empresas que contratan jóvenes provenientes de zonas vulnerables por sector y municipio

Sector	Distrito Central	San Pedro Sula	Choloma	La Ceiba	Tela	del sector en total
Agroindustria	80.0%	90.9%	66.7%	100.0%	100.0%	84.6%
BPO + TI	75.0%	82.8%	83.3%	60.0%	50.0%	76.9%
Manufactura	72.7%	80.0%	100.0%	100.0%	66.7%	76.6%
Textiles	83.3%	77.8%	80.0%	100.0%	N/A	82.1%
Turismo	69.0%	57.1%	33.3%	77.8%	70.6%	68.9%
Total	74.6%	78.3%	71.4%	80.0%	70.8%	75.9%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

Las empresas entrevistadas tienen más experiencia trabajando con jóvenes que no trabajan ni estudian (NINIs), grupos étnicos y miembros del colectivo LGBTI (ver Grafica RE-1).

Grafica RE-1: Contratación de personas provenientes de grupos vulnerables (en las últimas 5 años), porcentaje



SEGURIDAD Y VIOLENCIA SOCIAL

Cada mara/pandilla tiene un estilo de control y es importante entender las reglas para que el proyecto puede planificar en torno a estas normas. El mapeo del modus operandi de las principales maras y pandillas en los municipios investigados permite referenciar sus áreas de influencia con vistas a planificar las intervenciones educativas y de capacitación de los jóvenes, así como sus opciones de movilidad y sus posibilidades de franjas horarias para probables jornadas laborales.

Las condiciones de seguridad del país han generado hermetismo por parte de las empresas para conceder entrevistas y brindar información, lo que ha condicionado la recolección de información. Estas condiciones tienen un gran impacto particularmente para los jóvenes. Como resultado, las empresas buscan jóvenes con referencias para considerarlos como potenciales empleados, por miedo a las implicaciones financieras y de seguridad para sus empresas.

PERFIL O NIVEL ACADÉMICO QUE REQUIEREN LAS EMPRESAS

Los sectores de servicios de apoyo a las empresas (BPO+IT) y agroindustria son los que necesitan una mayor proporción de personas con formación universitaria (ya sea superior o técnico universitario), según las respuestas proporcionadas por las empresas. Sin embargo, para puestos especializados la mayor parte de las empresas en casi todos los sectores involucrados en el estudio manifiestan que la mayor parte de personal que necesitan debe poseer como mínimo un nivel medio de educación (secundaria completa).²

Para puestos no especializados, el 55.9% manifiesta que el personal debería poseer un nivel de educación primaria (1° a 6° grado): 67.9% de las empresas textiles, 61.4% de la agroindustria y 60% del sector manufactura. Como es de esperarse, en sectores de servicios como el de turismo, el 50.5% de las empresas manifiestan requerir únicamente empleados no especializados con solamente educación primaria (1° a 6° grado), mientras que en BPO+IT es un 39.8% de las empresas. En la Tabla RE-2 se puede apreciar que hay más oportunidades para los jóvenes con educación básica en los sectores textil, agroindustria y manufactura intermedia, aunque el sector turismo también ofrece oportunidades para personas con el nivel básico de educación. Muchas de estas posiciones requieren un nivel de inglés que los jóvenes no suelen tener.

² Ver más información sobre niveles de educación en Honduras, ver Anexo A.

Tabla RE-2: Nivel Académico Requerido por las Empresas para Personal No Especializado

Nivel educativo	Turismo	Textiles	BPO + IT	Agroindustria	Manufactura
Educación básica (1° a 6° grado)	50.5%	67.9%	39.8%	61.4%	60.0%
Educación ciclo común (7° a 9° grado)	22.1%	10.7%	25.3%	13.6%	16.0%
Educación media (bachillerato)	23.2%	17.9%	31.3%	20.5%	24.0%
Técnico no universitario	1.1%	0.0%	1.2%	2.3%	0.0%
Técnico universitario	1.1%	0.0%	1.2%	2.3%	0.0%
Superior universitaria	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%
Otros	2.1%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

PERSPECTIVAS DE CRECIMIENTO ECONÓMICO Y GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

La investigación revela que, a partir de noviembre de 2016, se ha registrado un crecimiento económico para la mayor parte de los sectores analizados. Los gremios empresariales perciben vientos favorables y la mayor parte de las empresas encuestadas revela que tiene buenas perspectivas de crecimiento económico para los próximos años. La investigación revela que los sectores BPO+IT, textil y turismo son los que muestran mayores expectativas de crecimiento económico.

Basado en lo anterior, la mayor parte de las empresas encuestadas proyecta generar más empleo para el próximo año. Las empresas del sector BPO+IT son las que reportan la mayor cantidad de empleos potenciales, seguidas por el sector textil (que espera mayores inversiones por integración vertical de la industria, la reinversión de utilidades y la instalación de nuevas empresas). En total, las empresas entrevistadas anticipan la contratación de 3,290 nuevos puestos en el próximo año (ver Tabla RE-3). De acuerdo con las respuestas de las empresas, la mayoría de estos puestos podrían ser ocupadas por jóvenes con las habilidades adecuadas (para obtener más información acerca de los puestos, ver Tabla A.5 y Tabla A.6 en el Anexo A).

Tabla RE-3: Número de Empleos Según Proyección de las Empresas (Desagregado por Municipio y Sector)

Municipio/Sector	Agroindustria	BPO + IT	Manufactura	Textiles	Turismo	Total
La Ceiba	63	29	15	30	66	203
Choloma	6	32	0	102	5	145
Distrito Central	80	466	156	329	307	1,338
San Pedro Sula	91	1,035	104	144	120	1,494
Tela	2	0	55	0	53	110
Total general	242	1,562	330	605	551	3,290

Como puede apreciarse en la Tabla RE-4, los contactos o referencias personales siguen siendo el método usado con mayor frecuencia para la contratación, y es el mecanismo con mayor efectividad según las valoraciones manifestadas por las empresas. El segundo mecanismo de contratación más utilizado son las bolsas virtuales de empleo, es decir los sitios web especializados en identificar la oferta y demanda de puestos de trabajo. Llama mucho la atención también que en tercer lugar se ubiquen las redes sociales como mecanismos tanto a nivel de alta frecuencia o uso, como de alta efectividad para la oferta y demanda de trabajo.

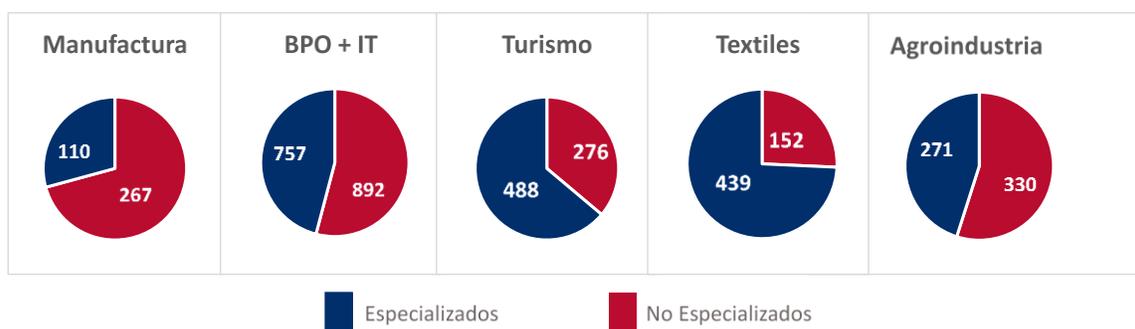
Tabla RE-4: Mecanismos de Contratación

Mecanismos de contratación	#	% Uso	Alta frecuencia	Alta efectividad
Contactos personales o referidos	248	83%	131	147
Bolsas de empleo virtual	104	35%	52	43
Redes sociales	99	33%	50	43
Publicación en medios	95	32%	22	30
Empresas de Recursos Humanos	78	26%	22	24

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

Además de los nuevos puestos, es útil considerar las oportunidades de empleo que pueden surgir a través de la rotación de empleados. En total, las empresas que reportaron rotación de empleados en 2016 sustituyeron a 3,982 empleados. La mayor rotación laboral en este caso es para los hombres (55%), mientras que la rotación laboral de mujeres fue del 32%. El porcentaje restante no identificó el sexo de la persona sustituida. La rotación³ varió según el tamaño de la empresa (de 10.5% para empresas medianas a 15.2% para pequeñas empresas) y municipio (con un rango entre 9.7% en La Ceiba hasta 17.0% en Tela), pero el factor más relevante en la rotación fue el sector al que pertenece la empresa. La rotación en turismo fue más alta (17.9%) y el más bajo, en manufactura (8.4%). En general, casi la mitad (47.5%) de las posiciones abiertas debido a la rotación es probable que sean posiciones no especializadas en todos los tamaños de empresas si los patrones actuales de empleo y rotación permanecen estables. Sin embargo, la distribución de puestos especializados y no especializados varía significativamente según el sector, como se muestra en el Gráfica RE-2 a continuación.

Gráfica RE-2: Distribución de Puestos Disponibles a través de Rotaciones



De las empresas que respondieron a situaciones de despido laboral, se estima que despidieron a 1,950 empleados en el transcurso del año 2016, lo que podría aproximarse a una tasa del 8.9% del total de empleados que reportan las empresas (un estimado de 21,790 empleados). Las empresas más grandes tienen aproximadamente la misma tasa de despidos y rotación de personal. Es importante resaltar que para este estudio las empresas grandes son las que ocupan una menor proporción en la muestra total, pero son las que más rotan y más despiden personal, probablemente porque son las que tienen mayor cantidad de empleados o poseen políticas laborales mucho más rígidas. Las principales causas de despido se muestran en la Tabla RE-5 y pueden ser útiles para informar sobre la capacitación en habilidades ofrecidas por el proyecto.

³ La rotación incluye empleados que son despedidos y que se renuncian por otros motivos.

Tabla RE-5: Principales Causas de Despido Laboral para Empleados Jóvenes

Principales causas de despido	Turismo	Textiles	BPO + IT	Agroindustria	Manufactura	Total
Irresponsabilidad en cumplimiento de labores	22.6%	22.2%	25.5%	14.7%	13.6%	20.8%
Bajo desempeño	17.0%	27.8%	21.6%	20.6%	18.2%	20.2%
Robos	11.3%	5.6%	5.9%	11.8%	4.5%	8.4%
Mala actitud	5.7%	5.6%	11.8%	2.9%	4.5%	6.7%
Falta de preparación para el puesto	9.4%	5.6%	2.0%	2.9%	9.1%	5.6%
Reestructuración de puestos	9.4%	0.0%	5.9%	2.9%	4.5%	5.6%
Faltas disciplinarias	0.0%	5.6%	5.9%	8.8%	9.1%	5.1%
Falta de compromiso	3.8%	11.1%	2.0%	5.9%	4.5%	4.5%
Incumplimiento de reglamento	5.7%	0.0%	5.9%	0.0%	9.1%	4.5%
Problemas con la autoridad, no acata ordenes	5.7%	0.0%	0.0%	11.8%	0.0%	3.9%
Deshonestidad	1.9%	5.6%	3.9%	8.8%	0.0%	3.9%
Impuntualidad	1.9%	0.0%	3.9%	0.0%	0.0%	1.7%
Falta de interés para aprender sobre el puesto	1.9%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	1.1%
El vicio afecte el trabajo	0.0%	5.6%	0.0%	2.9%	0.0%	1.1%
Otras causas	3.8%	5.6%	5.9%	2.9%	22.7%	6.7%
Total						100%

Otro hallazgo importante son los motivos por los cuales las empresas rechazarán de inmediato a los candidatos que participan en la selección. El análisis de las características de las personas que buscan trabajo y que pueden constituir elementos de rechazo en el proceso de selección de personal en las empresas arroja información fundamental de lo que está pasando en el mercado de trabajo en Honduras y en específico en estos cinco municipios.

El 27% de las empresas encuestadas manifestó que, si la persona entrevistada proviene de zonas que son consideradas de alta peligrosidad o de riesgo social, eso constituye un motivo para no darle el trabajo. Por su parte, el 56% de las empresas expresó que, si la persona no posee una apariencia física acorde con los requerimientos de la organización en lo relativo a tipo de corte de cabello, a la presencia de tatuajes, o al tipo de vestimenta, por ejemplo, entonces dicha apariencia constituye un motivo de rechazo para el candidato.

OPORTUNIDADES DE EMPRENDIMIENTO

Según las respuestas en grupos focales, las mayores motivaciones encontradas para iniciar un emprendimiento tienen que ver con tres situaciones: la necesidad de buscar una estabilidad económica en la familia y el hogar; el hecho de tener antecedentes de despido o renuncia laboral; y finalmente por dar continuidad a un emprendimiento familiar anterior. Sin embargo, las y los jóvenes reportaron que ellos son objeto de rechazo y discriminación en su rol de microempresarios. De manera inmediata generan desconfianza en el entorno empresarial, lo que dificulta su proceso de iniciar una microempresa.

De manera general, existe discriminación de género hacia las mujeres y las personas pertenecientes a la comunidad LGBTI, algo que genera mayores dificultades para el desarrollo del micro emprendimiento.

El conocimiento que adquieren los microempresarios es empírico, por lo que la falta de conocimientos técnicos crea obstáculos sobre todo en la administración de los negocios. El acceso a financiamiento es otra barrera importante para las microempresas, dados los perfiles y requisitos que el sistema financiero solicita.

Basado en las respuestas de las organizaciones gremiales y micro emprendedores, las oportunidades de apertura de negocio son mayores en Tegucigalpa y San Pedro Sula, porque se identifican más apoyos y condiciones para su implementación. La violencia e inseguridad social son factores que impactan de manera negativa a las microempresas, las cuales se ven forzadas a mantener un perfil bajo para evitar el acoso de las maras y pandillas. Además, el impuesto de guerra, extorsión o pago de renta es un gasto adicional mensual que los emprendedores deben considerar. La violencia ha ocasionado en Tela y La Ceiba una disminución del flujo de turistas, quienes generan la mayor parte del intercambio comercial en dichos municipios.

OPORTUNIDADES PARA PASANTÍAS LABORALES

Existe buena disposición de las empresas para recibir jóvenes en realizar pasantías o prácticas profesionales. Las pasantías son una práctica común y representa además una forma de reducir la incertidumbre que las empresas puedan tener sobre la productividad del o la joven. Sin embargo, las pasantías solo pueden tener una utilidad limitada, ya que pocos pasantes son contratados como personal (ver Table RE-6).

Tabla RE-6: Oportunidades de pasantías por sector

Sector	Turismo	Textiles	BPO+IT	Agroindustria	Manufactura	Total
Numero esperado de pasantías 2018	1,233	293	410	291	235	2,534
Tasa de conversión promedio (pasante al personal)	5.7%	25.9%	15.4%	10.5%	26.6%	12.5%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017
Nota: Los cálculos excluyen a las empresas que requieren licenciaturas para pasantes.

Para que los jóvenes provenientes de zonas y hogares con escasez de ingresos puedan realizar pasantías en empresas y fábricas, muchas veces alejadas de sus lugares de residencia, es de vital importancia que se les proporcione apoyo financiero para que puedan movilizarse hacia y desde la empresa y cubrir otros gastos asociados con una pasantía (alimentos). En promedio, 40% de empresas entrevistados proporcionan apoyo de transporte a sus empleados. Según la experiencia de varios directivos de gremios, esto constituye un elemento fundamental para que el joven asista y sea constante en su pasantía.

BRECHAS DE HABILIDADES DE JÓVENES FRENTE A LA DEMANDA DE LAS EMPRESAS

El análisis de brechas entre lo que las empresas buscan y lo que en realidad tienen los jóvenes, en términos de habilidades y competencias, revela que existen brechas importantes a cerrar a través de procesos de formación y capacitación, especialmente en lo que se refiere a habilidades básicas, habilidades interpersonales y habilidades intrapersonales. Un hallazgo interesante, por ser contra intuitivo, es que las brechas son menores en la parte técnica o inglés para los puestos de entrada, con

excepción de las empresas turísticas, que naturalmente necesitan del inglés para sus actividades de negocios.

SECTORES VULNERABLES Y OPORTUNIDADES PARA JÓVENES EN SITUACIÓN DE RIESGO SOCIAL

Existe un grupo robusto de empresas que requiere jóvenes, a pesar de que estos vivan en entornos de violencia, lo cual puede tomarse como base suficiente para brindar sostenibilidad y replicabilidad al proyecto. Sin embargo, la población juvenil que tiene menos posibilidades de recibir una oferta laboral es aquella que posee antecedentes penales o delictivos. Esto dificulta la reinserción social y la rehabilitación, lo que al final podría incidir en que estos jóvenes se mantengan en situación de violencia. No existen especialistas, como psicólogos o trabajadores sociales, que den acompañamiento psicosocial dentro de las empresas, ni tampoco protocolos de atención y asistencia a personas que sufren los efectos de la violencia en los entornos donde residen.

RECOMENDACIONES CLAVE

La tarea de apoyar o empoderar a las y los jóvenes hondureños para que ellos pueden entrar a la fuerza laboral requerirá un análisis desde un enfoque holístico. Este enfoque debe incluir un esfuerzo de colaboración de comunidades enteras, incluyendo apoyo del sector privado, las familias de los jóvenes, centros de formación, las cámaras de comercio y diferentes tipos de apoyo con enfoque psicosocial. En general, las y los jóvenes mismos deberían ser los impulsores del cambio y comprender que se requiere un proceso y apoyo de largo plazo.

Las recomendaciones del equipo de investigación están organizadas de la siguiente manera: recomendaciones generales, soporte psicosocial, fortalecimientos de las habilidades blandas y habilidades socioemocionales de los jóvenes, trabajo basado en los vecindarios, orientación vocacional y experiencias positivas para los jóvenes.

RECOMENDACIONES GENERALES

- Continuar el desarrollo de alianzas con las cámaras de comercio, bolsas de trabajo y otros servicios, negocios y organizaciones y generar confianza entre ellos y el proyecto.
- Continuar la evaluación de los institutos de capacitación y otros proveedores de servicios para garantizar la alta calidad y relevancia de las ofertas de capacitación para desarrollar las habilidades requeridos..
- Desarrollar acuerdos con organizaciones que ofrecen programas de soporte psicosocial a nivel de vecindarios para ayudar a las y los jóvenes que participan en capacitaciones de Empleando Futuros y que no haya duplicaciones de esfuerzo.
- Asegurar que las capacitaciones y otras actividades responden a las condiciones locales en el municipio y vecindario.
- Desarrollar indicadores y formas de medir el progreso de la juventud en una serie de áreas (más allá de / además de los indicadores estándar cuantitativos, como el número de participantes).
- Para propósitos de monitoreo y evaluación, se recomienda alinearse con el trabajo que Euro+ Labor está haciendo con la Secretaría de Trabajo (STSS) y, en particular, con el Observatorio del Mercado Laboral (OML), que será fortalecido en los próximos años. Euro Labor también está desarrollando trabajos particulares en 14 municipalidades del país y con emigrantes retornados que pueden servir de base de colaboración e intercambio de experiencias.

TRABAJAR DENTRO DEL CONTEXTO

El desempleo es más alto entre las mujeres y en las áreas urbanas. Las áreas urbanas difieren mucho en las condiciones económicas, sociales, culturales, étnicas y de seguridad ciudadana, y el ritmo de creación de puestos de trabajo y las oportunidades laborales son muy diferentes. Para ello se deberá:

- Enfocarse más en las mujeres.
- Desarrollar intervenciones distintas para hacer coincidir la demanda a un nivel localizado.
- Trabajar con personas con experiencia profunda en esos barrios para que entiendan la cultura local y lo que es socialmente aceptable y para que los jóvenes se sienten cómodos.

TRABAJAR CON TODA LA COMUNIDAD

Recomendamos al proyecto buscar formas de trabajar con las familias de los jóvenes en sus barrios y colonias, ya que muchos de los obstáculos y problemas se dan desde las comunidades y en el marco de la toma de importantes decisiones sobre la continuidad de los ciclos escolares, de la entrada a programas de capacitación o de su participación en el mercado laboral. Los valores, la mística de trabajo y la conducta de los jóvenes provenientes de zonas vulnerables no se desarrolla única y exclusivamente en la personalidad del joven. Estas se forman a través de los valores y la convivencia en el seno familiar, la comunidad y de los barrios y colonias donde desarrollan los potenciales de vida.

- Se recomienda desarrollar algún tipo de consejerías familiares para lograr el apoyo de la familia en el camino que está recorriendo el joven, probablemente a través de intervenciones pilotos en algunos de los barrios de los cuales provienen.
- Realizar esfuerzos para ampliar el número de socios (empresas) mediante labor de sensibilización en función de visitas programadas con potenciales empleadores para que conozcan el entorno en el que viven los jóvenes. Así también podrán observar de manera directa los proyectos comunitarios (conocidos como Organizaciones Comunitarias) de apoyo a los jóvenes y qué actividades se desarrollan a diario dentro de los mismos. Además, sistematizar la divulgación de experiencias de éxito en testimoniales presentados en desayunos empresariales, o en videos. Si los emprendedores pueden sentir una conexión con los jóvenes, es más probable que inviertan en ellos.
- Identificar mentores que brinden apoyo, sean responsables y estén en comunicación con el proyecto para asegurar que todos los actores claves relacionados a estos jóvenes estén trabajando en sintonía.
- Es de especial importancia establecer con las empresas un acuerdo de comunicación en el cual quede estipulado que el departamento de personal o quien supervisa directamente a cada joven en pasantía se hace responsable de enviar alertas tempranas ante la detección de posibles vulnerabilidades que puedan incidir en el abandono o renuncia a la pasantía, para activar procesos articulados de parte de especialistas en psicología y responsables de instrucción y promoción encaminados a proveer el andamiaje necesario para la consecución de los objetivos del proyecto.
- Trabajar con los gremios y las empresas con la intención de hacerles ver la importancia de trabajar en el mejoramiento de los barrios y colonias, y de la necesidad de apoyo a los jóvenes provenientes de las mismas.
- En términos generales, resulta imperativo desarrollar una intervención multidimensional con el concurso de diversas instituciones, organizaciones y programas en los barrios y colonias. El común denominador de estas comunidades es el abandono estatal y municipal, la falta de infraestructura de todo tipo y la falta de servicios en la comunidad, entre muchos otros elementos.

APOYAR EL FORTALECIMIENTO DE LAS HABILIDADES PARA LA VIDA Y SOBRE TODO EL APOYO EMOCIONAL

Uno de los aspectos más importantes encontrados en el estudio es la necesidad de trabajar en el fortalecimiento de la autoestima del joven, en trabajar su resiliencia, no solo percibida como su capacidad de generar habilidades de resistencia a la adversidad, sino además a su adaptación a las condiciones cambiantes. Especialistas que han trabajado en la inserción de jóvenes en condición de

riesgo social –en las diversas ciudades donde se ha realizado el estudio– expresan que, más allá de trabajar en la formación de habilidades (tanto blandas como técnicas), se hace fundamental que se trabaje en la construcción y/o fortalecimiento de la autoestima y la confianza del joven: el joven cuando llega a los procesos inductivos y/o pasantías, siente que ya ha fracasado, se siente derrotado.

La mayoría de representantes de empresas entrevistadas indica que las habilidades blandas son más importantes que la experiencia técnica requerida para puestos de entrada. Por lo tanto, las actitudes, la confianza, la responsabilidad y la capacidad para resolver problemas –más allá de los conocimientos técnicos para el puesto– son algunos de los perfiles más importantes a desarrollar para fortalecer oportunidades para la contratación de nuevos empleados.

Además, los jóvenes que vienen de zonas vulnerables sufren como resultado de tantos años de exposición a la violencia. Por lo tanto, esto tiene un impacto directo en la conducta, aspiraciones y visión de vida de estos jóvenes. Para apoyar en estas áreas, se recomienda realizar las acciones siguientes:

- Trabajar en el acompañamiento psicológico de jóvenes para ayudarles a autogestionar sus trayectorias vitales y poder sobrellevar de la mejor forma sus conflictividades familiares y comunitarias. También deben trabajar en la reconstrucción de su confianza y autoestima para que puedan levantar sus aspiraciones y avizorar otra perspectiva para sus vidas de cara hacia el futuro.
 - Ofrecer psicoterapia grupal: el proyecto necesita una manera de identificarse entre la población juvenil participante en el proyecto. Hay que considerar que los participantes han vivido experiencias específicas de violencia comunes, y podría ser para ellos de gran beneficio desarrollar sesiones de intervención psicoterapéutica dirigidas por profesionales de la salud mental orientados a atender estas necesidades especiales.
 - El proyecto debe estar en contacto con los jóvenes que participen, pues la intención es ayudarlos a procesar sus emociones. Cuatro proyectos están comenzando a aprender sobre terapia, y los mejores terapeutas para hacer esta tarea tienen formación en Terapia Cognitiva-Conductual (TCC), basada en actividad procesable. Es recomendado que Empleando Futuros proporcione capacitación para psicólogos e incluirlos en el diseño del proyecto lo más pronto posible. Las mejores prácticas son terapia con los jóvenes y sus familias, y terapia cada semana o dos veces por mes.
- Proveer entrenamiento para facilitadores y formadores en un plan curricular de educación con base en estrategias educativas experienciales y recreativos que fomenten el procesamiento de experiencias de violencia y promuevan el aprendizaje de habilidades sociales y de autorregulación.
 - La formación grupal debe ser basada en educación experiencial y recreacionismo⁴ basado en un plan curricular con actividades concretas que les permita reflexionar y al mismo tiempo procesar sus experiencias de vida en contexto de violencia. Los formadores o facilitadores deben ser entrenados en este programa y sus fundamentos, a pesar de la experiencia con la que ya cuenten.
 - Después de seis meses, se puede hacer una nueva prueba de las herramientas recomendadas para evitar la contaminación o la memoria. Como parte de la terapia, a través de estos marcadores se pueden medir las condiciones emocionales y la capacidad

⁴ Estas intervenciones no deben ser en el formato de conferencia, pues los jóvenes no tienen la experiencia de educación ni paciencia de poner atención en este tipo de ambiente. El aprendizaje basado en experiencias y de manera recreativa es la mejor manera para estos jóvenes. Para que los psicólogos trabajen de esta manera, ellos también necesitan capacitación. La mayoría de los psicólogos no tuvo suficiente formación en este tipo de trabajo en su educación universitaria en Honduras.

de autorregulación (parte de la TCC). Esto proporcionará promedios numéricos y puntos. El proyecto debe establecer objetivos numéricos basados en pruebas psicométricas.⁵

- Con miras a lograr una mayor tasa de efectividad en el proceso, el proyecto necesita contar en cada centro de formación con personal especializado en psicología o trabajo social y con experiencia en brindar ayuda psicosocial a personas que viven en contextos de violencia. Este personal además debe seleccionarse en función de un comprobado compromiso social y luego entrenarse en el marco de protocolos de atención con un enfoque sistemático de intervención psicológica que trabaje en función de evidenciar cómo es la Terapia Cognitivo Conductual (TCC). También hay que facilitarles los procesos y rutas de acción según tipo e intensidad de la problemática a tratar.
- Contar con un eje curricular de entrenamiento en habilidades sociales, basado en actividades prácticas, con un enfoque de modificación conductual orientado a fomentar el desarrollo de habilidades blandas, que son las que los empresarios han solicitado anteriormente en proyectos similares. Esto debe incluir el desarrollo de capacidades de autorregulación emocional mediante estrategias terapéuticas de “mindfulness” (consciencia plena), alfabetización en el adecuado manejo emocional, técnicas cognitivo-conductuales orientadas al ensayo conductual, modelado y retroalimentación, y técnicas de reestructuración cognitiva, como terapia racional emotiva, aplicada en consejería grupal como en procesos individuales. Desarrollar y diseminar un directorio de recursos comunitarios relacionados con la salud mental que el departamento de recursos humanos pueda referir a los empleados.

ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Es importante que el joven tenga una visión de cuáles son las oportunidades del mercado laboral, las competencias que dicho mercado requiere y los retos y desafíos que se le esperan, para que la frustración que les genera crearse altas expectativas sobre un empleo sea reducida y sean agentes de toma de decisión en la etapa de formación profesional y desarrollo de una carrera laboral.

- Empleando Futuros puede apoyar en orientar a los jóvenes sobre las opciones e impactos de sus decisiones sobre el mercado laboral. Empleando Futuros podría proveer consejeros para apoyar a más jóvenes en el desarrollo de un plan e implementarlo.
- Empleando Futuros debe trabajar con los jóvenes para asegurar que tengan expectativas realistas.

CREAR EXPERIENCIAS POSITIVAS PARA JÓVENES VULNERABLES

Es importante entender que los jóvenes no son un grupo homogéneo. El proyecto debe hacer énfasis en las aspiraciones y necesidades de cada grupo vulnerable en cada municipio donde Empleando Futuros trabajará. Recomendamos trabajar en la concientización de los gremios, cámaras de comercio y empresas en importantes temas, como los derechos de los grupos vulnerables LGTBI, discapacitados, y jóvenes provenientes de zonas vulnerables, ya que no encontramos un pensamiento evolucionado sobre estos temas, y es aún muy limitado y poco tolerante, por lo que no es difícil imaginar problemas cuando los jóvenes enfrentan marcos tan rígidos de pensamiento. Basado en la perspectiva del sector privado y los actores claves, los grupos más vulnerables que enfrentan mayores barreras para conseguir empleo son los jóvenes provenientes de las personas con discapacidad, grupos étnicos, miembros de la comunidad LGBTI y las mujeres jóvenes. Por ejemplo, en las comunidades de Tela y La Ceiba, el proyecto deberá tomar en cuenta las características propias de los grupos étnicos que allí habitan, pues son numerosos y tienen muchas necesidades. El abordaje de los mismos tiene que ser muy cuidadoso,

⁵ Otros proyectos han fallado porque solo cuentan los números de participantes jóvenes y porcentaje de jóvenes que logra conseguir trabajo.

visto desde su idioma materno⁶ y de una cultura e idiosincrasia propias. Empleando Futuros puede apoyar a estos jóvenes en las siguientes áreas:

- Orientar o capacitar a estos jóvenes sobre la cultura laboral del sector privado, y proporcionar apoyo sobre el lenguaje requerido para trabajar y sobre las dinámicas y reglas que rigen al sector privado.
- Buscar mentores étnicos a los jóvenes para mostrar ejemplos de éxito y así establecer un modelo de desarrollo de esta fuerza laboral.
- Si estos grupos de jóvenes están más aislados geográficamente de oportunidades de empleo (o pasantías), es importante considerar ofrecerles transporte seguro.

Además de los jóvenes de grupos étnicos, otro grupo que sufre discriminación es la juventud LGBTI. Dependiendo del sector, tipo de trabajo, y muchas veces el tamaño de las empresas, estos jóvenes pueden estar en desventaja para encontrar trabajo. Aunque la situación para estos jóvenes es mejor que la situación de hace varios años, todavía existe una estigmatización. A continuación se presentan algunas recomendaciones para crear mejor experiencias para todos los jóvenes y para proporcionar a las empresas trabajadores jóvenes que puedan generar crecimiento a largo plazo.

- Educar a los empleadores para que vean la necesidad de generar oportunidades para estos colectivos, a través de charlas y talleres de tolerancia y cooperación a grupos LGBTI dentro de las empresas.
- Apoyar la adopción de códigos de conducta voluntarios que sean reconocidos por la industria y los consumidores (por ejemplo, Amfori BSCI, Textile Exchange, y miembros de la alianza ISEAL).
- Lanzar una campaña publicitaria en ciertas áreas para que los empleadores tengan una noción sobre la realidad de los jóvenes LGBTI.
- Ofrecer un incentivo para que las empresas otorguen pasantías o empleos a los jóvenes. Los detalles pueden ser negociables, pero Empleando Futuros podría ayudar a asegurar que las empresas tienen las reglas para proteger a los empleados del colectivo LGBTI.

Las jóvenes mujeres también son un grupo altamente discriminado. La tasa de desempleo de las mujeres jóvenes es mucho más alta que la de los hombres jóvenes. Las mujeres jóvenes a menudo están a cargo de más responsabilidades domésticas para ayudar a sus familias, lo que puede llevarlas a abandonar la escuela. Las madres jóvenes también enfrentan muchos desafíos, ya que no pueden continuar su educación o trabajo. Además, en muchos casos hay sectores que incluso ponen más barreras para las mujeres jóvenes. La creencia cultural arraigada de que ciertos sectores o trabajos no son “apropiados” para las mujeres reduce aún más sus oportunidades. Por lo tanto, el proyecto puede apoyar a las mujeres a través de acciones tales como:

- Encontrar mentoras para servir como modelos a seguir y para orientar a las mujeres jóvenes.
- Desarrollar grupos de apoyo para mujeres jóvenes, y utilizar la tecnología digital para que ellas pueden ser una comunidad de apoyo en la búsqueda de soluciones.
- Ofrecer capacitaciones especiales para mujeres en los sectores que son tradicionalmente dominados por hombres.
- Proporcionar a hombres y mujeres jóvenes capacitación sobre qué tipo de comportamiento es apropiado para los ambientes de trabajo y cómo identificar el acoso o abuso, además de qué pasos deben tomar para protegerse.
- Al colocar a las mujeres jóvenes en trabajos o pasantías donde la fuerza de trabajo es en gran parte masculina, se recomienda colocar a las mujeres en parejas o en grupos para que no se sientan solas.

⁶ Hay más de 10 idiomas en Honduras.

- Crear un grupo (virtual) de apoyo para los jóvenes mujeres pasantes o empleadas, para que ellas puedan compartir sus experiencias y buscar soluciones con sus compañeras.

En lo que se refiere a las oportunidades para las personas con discapacidad, la investigación ha permitido visualizar que existe muy poco abordaje en el tema, que la legislación no se aplica y que falta alguna organización que haga conciencia sobre este importante tema. Las carencias en este sentido no solo vienen de las empresas, sino también de la falta de empuje gubernamental, lo que a la larga hace que el tema sea de escasa relevancia en la sociedad. Es un tema que simplemente está ausente de la discusión nacional, y se impone la necesidad de darle relevancia y presencia en la agenda del país. Para apoyar a estos jóvenes, se requiere de una serie de intervenciones del proyecto:

- Actuar como una fuerza de presión con el gobierno en nombre de los jóvenes con discapacidades para apoyar políticas que protejan a estos jóvenes de discriminación.
- Trabajar con las empresas para ofrecerles alojamiento a los jóvenes a fin de que puedan estar más integrados en la sociedad.
- Proporcionar tecnología de asistencia donde sea apropiado.
- Desarrollar un listado de herramientas (por ejemplo, lámpara de escritorio brillante, lupa de pantalla, software de lectura de pantalla gratis, ubicación cerca de una salida, "amigo" asignado para emergencias o evacuaciones, escritorio silla sin ruedas, etc.) para apoyar a las empresas a entender qué tipo de apoyo requieren los jóvenes con diferentes tipos de discapacidades.
- Desarrollar y divulgar un directorio de recursos de base comunitaria para trabajadores con discapacidad (p. ej., donaciones de anteojos, dispositivos de movilidad, audífonos, etc.).

EJERCER PRESIONES PARA NIVELAR EL CAMPO DE JUEGO

Jóvenes provenientes de zonas vulnerables en Honduras enfrentan muchos desafíos estructurales, particularmente porque los empleadores parecen depender del logro educativo como un indicador de las habilidades; y muchos pueden filtrar a los jóvenes basándose en dónde viven. Las siguientes recomendaciones asistirán al programa a colocar a los jóvenes en empleos.

- Trabajar con los empleadores para convertirse en una fuente confiable de personal cualificado, independientemente del nivel de educación y domicilio del individuo, a través de consultas sectoriales sobre las competencias necesarias (p. ej., resultados de aprendizaje/comportamiento) y, cuando sea posible, programas de formación conjunta.
- Apoyar al Gobierno de Honduras (Ministerio de Educación, INFOP, etc.) para desarrollar e instituir un diploma de equivalencia a un bachillerato para jóvenes que han abandonado la escuela.
- Movilizar las consultas sectoriales sobre las competencias necesarias y asociarse con UNAH para iniciar consultas más amplias sobre un marco nacional de calificaciones, basándose en el marco de calificación para Centroamérica (http://alfapuentes.org/sites/default/files/puentes_propuesta_mcca_version_17abril.pdf). Un marco nacional de calificaciones es fundamental para el reconocimiento de todas las formas de aprendizaje (no sólo las credenciales académicas) y ayuda a orientar la educación, la formación profesional y las reformas al mercado laboral. Esto facilita el reconocimiento y la comparación de calificaciones de una manera transparente y repetibles.
- Movilizar consultas sectoriales para desarrollar procesos para validar la educación informal y no formal. Una opción podría ser de usar enfoques desarrollados por CEDEFOP (<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/european-database-on-validation-of-non-formal-and-informal-learning>).

RECOMENDACIONES PARA JÓVENES EMPRENDEDORES

Las recomendaciones para jóvenes no varían de manera significativa para el caso de microemprendimientos, debido a que para comenzar en una microempresa se requiere de ciertas capacidades técnicas y habilidades comunes en las personas. Pero trabajar en una microempresa tiene sus propios desafíos, especialmente para los jóvenes. Entre las recomendaciones más importantes están:

- **Fortalecimiento en los conocimientos.** Una de las recomendaciones más presentes entre microempresarios es la necesidad de una mejor educación o formación profesional, la cual se convierte en herramienta útil para administrar un negocio. Además, es una de las lecciones aprendidas que han experimentado las personas microempresarias, y algunos se arrepienten de haber manejado la empresa de manera empírica, sin haber obtenido conocimientos técnicos previos. Consideran que, a pesar de haber aprendido a lo largo del desarrollo de su negocio, la educación o formación profesional específica, especialmente en la administración, control de las finanzas y los procesos en general, les hubieran ayudado a conseguir sus metas en menor tiempo del que realmente les ha tomado sin estos conocimientos.
- **Habilidades blandas.** La estabilidad de las microempresas requiere de tres aspectos que el emprendedor debe considerar antes de tener un negocio propio: el compromiso, la responsabilidad y la perseverancia. El compromiso se refiere a cómo en ocasiones las ventas experimentan meses muy buenos y otros meses con dificultades. A pesar de esto, es muy común que las personas microempresarias deban tener paciencia y permanecer enfocadas en sus metas. La perseverancia es uno de los valores compartidos entre emprendedores debido a que en más de alguna vez se han enfrentado al fracaso, y han ajustado sus expectativas a los resultados antes de rendirse. Para ello, se considera que se pueden ofrecer charlas motivacionales y compartirles historias de éxito que le ayuden a estar enfocados y con ánimos a continuar. Además, se recomienda reunir a los propietarios de microempresas para establecer redes, compartir experiencias y generar ideas sobre cómo superar los desafíos. Estas reuniones pueden ser coordinadas con ANDI.⁷
- **Mentorías.** Avocarse a una persona experta es una de las recomendaciones más mencionadas entre microempresarios. Con base en la experiencia compartida por estos mismos, la mentoría es un factor clave en el desarrollo de las microempresas. Muchas veces, un mentor es otro microempresario que cuenta con más años de experiencia. Está claro que las personas microempresarias participantes recibieron apoyo de mentores con experiencia en emprendimientos.
- **Apoyo por comunidades.** Dividir geográficamente el apoyo a microempresarios, de manera que los esfuerzos en conjunto se encuentren más dirigidos a una población más focalizada, y así causar mayor impacto.
- **La búsqueda de financiación.** Trabajar con asociaciones y/o bancos para agrupar los fondos que se pueden proporcionar a jóvenes emprendedores. Acceso a los recursos financieros es uno de los principales desafíos que enfrentan los empresarios.

⁷ ANDI tuvo un grupo interno, *Jovin*, para jóvenes emprendedores en Honduras. El proyecto debe explorar si se podría hacer un enlace con ellos. Para ver más información, ver <http://www.andi.hn/jovin/>

INTRODUCCIÓN

Los estudios de mercado laboral son una herramienta que permite identificar las tendencias de crecimiento de las empresas, así como sus demandas de perfiles laborales; y a las instituciones capacitadoras o gestoras de formación técnica y profesional del capital humano, les permite determinar las necesidades de formación que el mercado laboral requiere para desarrollar o mejorar las competencias y habilidades de dicho capital humano. Por lo tanto, conocer la situación del mercado laboral hondureño es una fuente importante de información que ayuda a entender su estructura económica actual y la configuración de sus oportunidades en el futuro inmediato.

A través de los estudios del mercado laboral, se puede inferir hacia dónde van las oportunidades de empleo, cuáles son los perfiles técnicos y de capital humano que el mercado laboral requiere, y el tamaño de las brechas existentes entre las capacidades del capital humano y las crecientes necesidades del sector empresarial.

Es importante señalar que una de las grandes limitaciones en países con escasa o limitada generación de información, es que vuelve difícil determinar el comportamiento del mercado laboral, ya que los datos actualizados sobre el mercado laboral se encuentran incompletos, provienen de variadas fuentes o han sido contruidos con base en distintos criterios. A lo largo de los años, muchos estudios han identificado sectores de alto crecimiento en Honduras, con potencial de ofrecer empleo sectorial;⁸ sin embargo, no queda claro en qué parte del sector formal se encuentran las mejores oportunidades de empleo a largo plazo (y sobre todo para las y los jóvenes que recién ingresan al mercado laboral). Por otra parte, se necesita de una investigación de muy largo plazo y con mayores recursos para entender cuáles son las habilidades —incluyendo habilidades técnicas, básicas y habilidades blandas— que son necesarias para ayudar a los jóvenes a incrementar sus posibilidades de obtener un empleo digno.

Por lo tanto, el propósito de este estudio es identificar los sectores de crecimiento económico que ofrecen oportunidades de empleo real, de acuerdo con las tendencias y expectativas de las empresas; así como los requerimientos de perfiles del capital humano joven (sobre todo de jóvenes provenientes de zonas vulnerables) que corresponda a dicho crecimiento, para abordar las brechas entre la oferta y demanda laboral de sectores claves en los municipios de intervención del Proyecto Empleando Futuros. Además, pretende brindar información para que Empleando Futuros pueda adaptar sus cursos de capacitación y proporcionar el apoyo necesario a las y los jóvenes para que puedan conseguir y mantener un empleo digno.

EMPLEANDO FUTUROS: LAS METAS Y BENEFICIARIOS PREVISTOS DEL PROYECTO

El proyecto Empleando Futuros (en adelante Empleando Futuros) es un proyecto de la USAID que tiene por objetivo aumentar la seguridad ciudadana de las poblaciones vulnerables en zonas urbanas de alta criminalidad en Honduras, mediante el apoyo al desarrollo de la fuerza de trabajo, que se espera aumente sus ingresos a través de la generación de oportunidades para las y los jóvenes que habitan en zonas de riesgo por la situación de violencia. Este proyecto ofrecerá a los jóvenes alternativas de empleo al proporcionarles herramientas para obtener ingresos y así lidiar con las realidades de sus vecindarios y pandillas. Para alcanzar este objetivo, el Empleando Futuros tiene planteado formar alianzas con empresas del sector privado capaces de generar nuevas oportunidades

Municipios meta del proyecto:

- Distrito Central
- San Pedro Sula
- Choloma
- La Ceiba
- Tela

⁸ Las estimaciones de empleo por sector usualmente están basadas en la metodología de Hausmann, en cálculos del PIB e incorporan empleo formal e informal.

laborales para que jóvenes hondureños puedan conectarse con nuevas oportunidades de empleo en los municipios de Distrito Central, San Pedro Sula, Choloma, La Ceiba y Tela. Para mejorar el enfoque de dicho proyecto y hacer más eficiente la acción del mismo, Banyan Global ha contratado a JBS International para desarrollar un estudio del mercado laboral enfocado en jóvenes provenientes de zonas vulnerables.

El proyecto Empleando Futuros tiene establecidos ciertos resultados principales que son:

Resultado 1: Capacitar 7,500 jóvenes provenientes de zonas vulnerables e insertar laboralmente a 3,750

Las principales áreas de capacitación son: mentoría, fortalecimiento de habilidades para la vida, competencias laborales básicas, terapia cognitivo-conductual, capacitación técnica-profesional y servicios de inserción laboral.

Resultado 2: Apoyo al INFOP

El INFOP verá fortalecida su capacidad institucional para proveer servicios de calidad y alinear efectivamente los servicios de formación con las necesidades del sector privado.

Resultado 3: Capacitar 400 jóvenes que han estado en conflicto con la ley e insertar 160

El estudio se enfoca en jóvenes en riesgo social o de zonas vulnerables que se encuentran entre la edad de 16-30 años, con una educación entre primaria y secundaria, que actualmente no están trabajando y viven en colonias o barrios con altos niveles de violencia social.

ALCANCE DEL ESTUDIO (PRINCIPALES OBJETIVOS ANALÍTICOS)

El presente estudio tiene por alcance indagar sobre la situación económica y social de los municipios meta del proyecto. Este alcance incluye conocer los criterios y procesos de selección de personal de las empresas según el área de interés del estudio; indagar sobre la composición y volúmenes de personal y niveles de rotación en las empresas; y más importante aún, conocer sobre las principales competencias y habilidades demandadas por el mercado y los niveles de desarrollo de las mismas. Finalmente, el estudio explora la situación de la formación profesional y necesidades de apoyo psicosocial de jóvenes en situación de riesgo social. Los impactos psicológicos de vivir en comunidades con altos niveles de violencia y corrupción son tan importantes como lo es que los jóvenes aprendan las habilidades requeridas para obtener un empleo.

Concretamente el estudio busca conocer cuáles son las tendencias de empleo en las empresas, las dificultades que las empresas tienen a la hora de contratar su personal y cuáles son las capacidades técnicas y habilidades humanas de los candidatos que hay que fortalecer, así como aspectos relacionados a conductas psicosociales. Por lo tanto, los objetivos de este estudio incluyen obtener la percepción del empresariado y actores institucionales clave en cuanto a la contratación de personal joven; identificar oportunidades y desafíos para el diseño del proyecto Empleando Futuros y compartir buenas prácticas y recomendaciones para establecer futuras alianzas para el proyecto. Finalmente, este estudio proporcionará información clave para que el proyecto responda a las necesidades del sector privado.

Este estudio pretende aportar herramientas para la toma de decisiones que permitan implementar acciones programáticas orientadas a aumentar la empleabilidad de las y los jóvenes⁹, desde un enfoque integral que aborde las causas subyacentes múltiples y complejas que limitan o potencian la dinámica del mercado laboral.

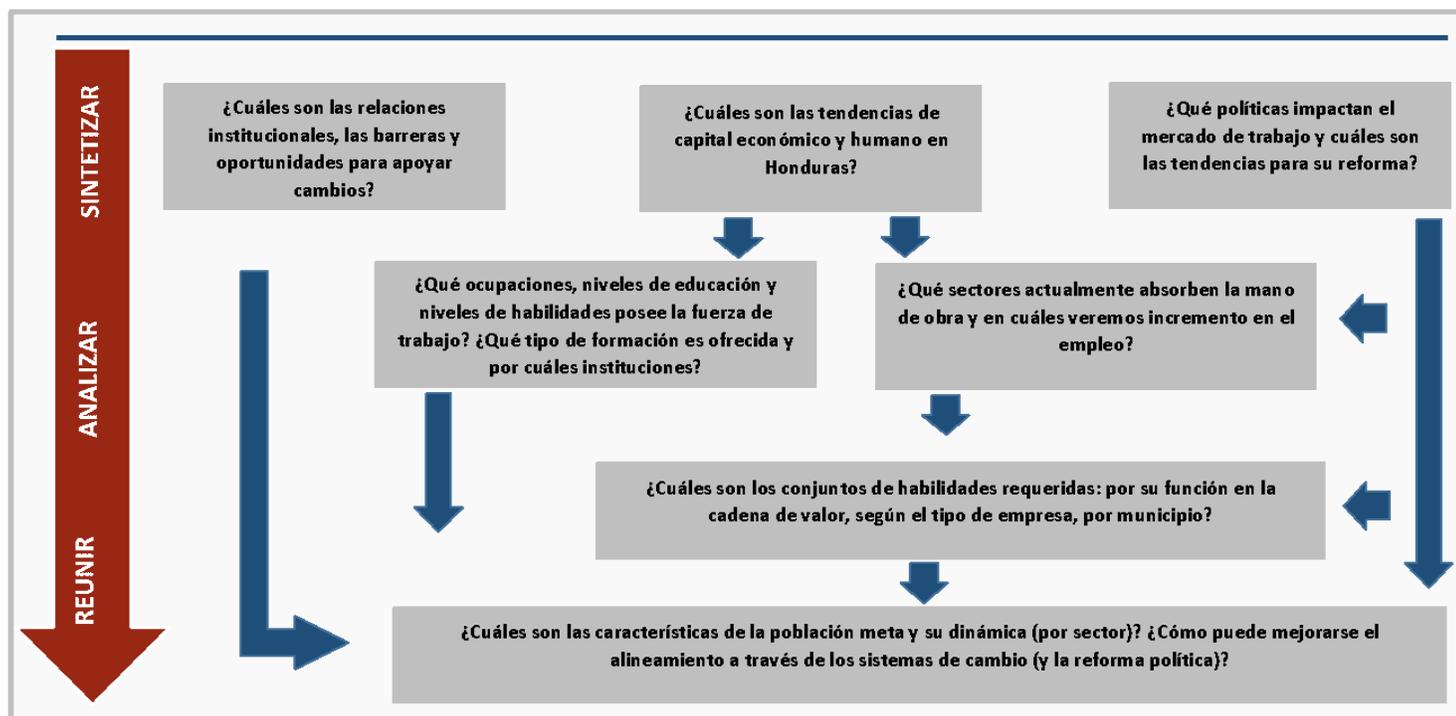
Se tiene previsto que los resultados provean información que ayude a Empleando Futuros a identificar las áreas de crecimiento económico y las necesidades de formación técnica y profesional que se requieren, así como las fuentes de generación de empleo para poder gestionar procesos de vinculación laboral. Sobre todo, desarrollar modelos de empleabilidad que construyan capacidades en actores locales para comprender las dinámicas del mercado laboral.

METODOLOGÍA

Para implementar una evaluación del mercado laboral se requiere una comprensión de muchos factores. Este estudio incluyó un análisis de nivel macro y micro sobre los siguientes alcances:

- Analizar y comprender el estatus del mercado nacional, además de un enfoque en jóvenes y en los sectores de interés, específicamente donde hay oportunidades para jóvenes de zonas vulnerables;
- Identificar la demanda de habilidades (técnicas y blandas) desde la perspectiva del sector privado y las brechas de habilidades para contrataciones de jóvenes; y
- Entender el rol de microempresas en las economías de los cinco municipios del estudio.

Gráfica 1: Modelo para una Evaluación del Mercado Laboral



Fuente: USAID workforce connections, 2015

⁹ Empleabilidad se refiere al ciclo de empleo formal de la persona, que va desde la orientación vocacional, la formación profesional hasta alcanzar un empleo.

Como se muestra en la Gráfica 1, el estudio fue concebido para ser desarrollado por fases. La primera fase (la Fase I) de la investigación comprendió la recopilación, revisión y análisis documental relevante con el objeto de investigar y entender la historia y las condiciones del contexto en las que se está desempeñando el mercado laboral de Honduras, los sectores de interés de este proyecto y en particular de los municipios objeto del estudio. Esto ha comprendido una breve, pero profunda revisión de las condiciones que caracterizan el entorno económico del país, la situación e interrelaciones de empleo juvenil y la educación, y otros factores externos que podrían estar afectando la economía del país.

Aunque el estudio fue construido con base a muchas fuentes de información, las siguientes organizaciones fueron un importante referente que influyó en el diseño del estudio:

- Banco Central de Honduras
- Banco Mundial
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
- Proyectos y evaluaciones de otros proyectos de USAID
- Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Gobierno de Honduras
- Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán (UPNFM)

Además, la amplia bibliografía objeto de revisión (BID, 2011; PNUD, 2009; FUNUAP, 2016; UCW, 2015; OIT, 2010) y las experiencias de intervención revisadas en los países centroamericanos y especialmente las que tuvieron lugar en barrios y colonias en zonas de riesgo en Honduras (USAID, 2014; USAID, 2016; FHI360, 2016) han arrojado importante información para el diseño de la investigación, plantear las preguntas relevantes y por lo tanto, elaborar los instrumentos de recolección de información para los diferentes actores objeto del estudio.

Basado en esta revisión documental, el equipo del proyecto diseñó el estudio para incorporar o construir sobre: a) el trabajo previo y de otros estudios sobre el mercado laboral, los jóvenes hondureños y el contexto, b) la recolección de datos (información primaria) de representantes del sector privado de diferentes niveles, y c) aprender sobre oportunidades para micro emprendedores hondureños. Evaluaciones previas en Honduras y países del Triángulo Norte¹⁰ han brindado información sobre los apoyos que ofrecen institutos de formación, el desarrollo de cadenas de valor, el desempeño de diferentes sectores, y sobre otros datos secundarios.

Por otra parte, la Fase I de investigación permitió la tarea de efectuar un análisis sobre la situación demográfica del país con enfoque en las áreas de análisis de este estudio y sobre la evolución de la pirámide poblacional en los cinco municipios seleccionados. Para ello, se examinaron las proyecciones de población del INE con base en el Censo Nacional de Población 2013, específicamente de la población juvenil desagregadas (en la medida de lo posible) por sexo, nivel educativo y otras variables relevantes, para los municipios meta de EF. Esta tarea también incluyó la investigación en las fuentes de datos relevantes para mapear la presencia de maras y pandillas en los barrios y colonias de las ciudades mencionadas para visualizar las condiciones de violencia social en las mismas.

Además, esta Fase I identificó que hay un tercer factor que impacta a los jóvenes que viven en zonas vulnerables: la exposición a largo plazo de los altos niveles de violencia social. Para ello, se incluyó dentro de la metodología de la Fase I el desarrollo de un estudio de salud psicológica-mental de los jóvenes, y una extensa revisión documental sobre el tema.

¹⁰ El Triángulo Norte incluye Honduras, El Salvador y Guatemala.

La Fase II del estudio comprendió la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos en los territorios de intervención de EF, para lo cual se diseñaron y aplicaron los siguientes instrumentos de recolección de la información:

1. Guía de entrevistas a los actores claves representantes o dirigentes de gremiales industriales.
2. Encuesta de percepción y opinión para gerentes/jefes de recursos humanos de empresas grandes, medianas, y pequeñas o sus representantes.
3. Guía para la conducción de grupos focales con microempresarios.

La colección de datos se llevó a cabo entre julio y noviembre de 2017, por lo tanto no tomó en cuenta los cambios políticos recientes.

En el primer caso, la guía de entrevistas para actores claves fue elaborada y aplicada a 14 gremios y cámaras empresariales, con el fin de extraer la información pertinente de los gremios, asociaciones y cámaras que aglutinan a diferentes sectores empresariales a nivel nacional y en particular en las cinco municipalidades objeto del estudio. Además, un psicólogo llevó a cabo siete entrevistas semiestructuradas enfocadas en identificar el apoyo psicosocial que brindan otros proyectos a través de servicios psicosociales en similares condiciones a los jóvenes de estas ciudades.¹¹

El estudio recabó datos de los siguientes fuentes:

- 14 entrevistas con actores claves (asociaciones y gremiales)
- 300 entrevistas con empresas
- 11 grupos focales con 74 microempresarios
- 7 entrevistas con gerentes de otros proyectos con componente psicosocial

Por otro lado, se realizó una encuesta destinada a empresas de distintos tamaños y pertenecientes a los sectores de actividad económica escogidos previamente como aquellos de mayor potencial de crecimiento y de generación de empleo por el Plan Honduras 2020. Para ello se realizó un procedimiento de muestreo estratificado, mediante el cual fueron seleccionadas 300 empresas, estableciendo metas o cuotas por sector de actividad económica, de acuerdo al tamaño de la empresa y al municipio de ubicación.

Así mismo, se condujeron 11 grupos focales con 74 microempresarios en total para obtener información cualitativa que permitió identificar experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas, así como capacidades técnicas y humanas que ayudaron a los emprendedores a superar los retos que han enfrentado.

La tercera fase (Fase III) fue enfocada en el análisis de datos, tendencias y perspectivas en combinación con todo el contexto del estudio, utilizando los paquetes de software de análisis de datos.

PREGUNTAS PRINCIPALES DE LA INVESTIGACIÓN

Las preguntas de investigación son fundamentales para guiar la elaboración de los instrumentos, la selección de los participantes y la revisión de la literatura existente. Todas las preguntas de estos instrumentos están diseñadas para ayudar a responder a las siguientes preguntas de investigación:

- ¿La situación económica actual es la más indicada para consolidar el empleo juvenil en los municipios de Distrito Central, San Pedro Sula, Choloma, Tela y La Ceiba?

¹¹ Estas entrevistas fueron conducidas por un especialista local en psicología cognitivo-conductual. Mediante estas entrevistas se recabó la información pertinente a las experiencias de trabajo con jóvenes en situaciones de riesgo que han sido expuestos a situaciones de violencia generadas por las maras y pandillas.

- ¿Qué subsectores de la actividad económica son los que ofrecen más oportunidad de empleo a los jóvenes que recién se están incorporando al mercado laboral?
- ¿Hay algunas políticas o medidas que toman las empresas que dificulten a los jóvenes provenientes de zonas vulnerables y jóvenes de poblaciones vulnerables acceder a puestos de trabajo?
- ¿Cuáles son las principales restricciones u obstáculos para la contratación de jóvenes por parte de las empresas?
- ¿Cuáles son las competencias y habilidades que demandan las empresas para incorporar a los jóvenes en sus puestos de entrada? ¿Cuáles son las brechas en habilidades identificados por el sector privado?
- ¿Cómo ve el sector privado el desempeño laboral y habilidades de los jóvenes? ¿Cuáles han sido sus experiencias trabajando con jóvenes de poblaciones vulnerables?
- ¿Cuál es el impacto de la exposición a la violencia en el largo plazo y qué tipo de apoyo psicosocial se requiere para que las y los jóvenes puedan obtener y mantener un trabajo?
- ¿Qué oportunidades ofrece el entorno económico y social para el desarrollo de microemprendedores?

CRITERIOS DE SELECCIÓN DE SECTORES

Los sectores económicos fueron seleccionados a manera de garantizar su alineamiento con los planes de crecimiento económico y de potenciamiento de la demanda de trabajo impulsados por el Gobierno de Honduras en el marco de su Plan 2020.¹² Específicamente los sectores considerados como base para la selección de empresas en el marco del estudio son: los servicios a las empresas (BPO+IT), agroindustria, turismo, manufactura intermedia y textil.¹³ Al interior de estos sectores y con base en la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), se definió una serie de subsectores susceptibles para ser considerada en la muestra.

Los sectores del estudio:

- Servicios a empresas (BPO+IT)
- Agroindustria
- Turismo
- Manufactura intermedia
- Textil

MÉTODOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

El estudio utilizó un enfoque de métodos mixtos de investigación, para lo cual se desarrollaron instrumentos de recolección de información que fueron profundamente analizados y consensuados por el equipo de investigación, siendo estos los siguientes:

Tabla 1: Métodos y Propósitos de Recolección de Información

Métodos y Propósitos de Recolección de Información		
Público objetivo	Tipo de instrumento	Propósito
Revisión documental	Investigación de escritorio	Informar el diseño del estudio, antecedentes

¹² Plan 2020 es un Programa de Desarrollo surgido como una iniciativa público privada que busca apoyar el desarrollo socioeconómico del país, enfocándose en seis sectores de actividad económica a saber: Textiles, Turismo, manufactura intermedia, servicios de apoyo a las empresas BPO + IT, agroindustria y vivienda.

¹³ Para más información sobre los sectores, ver el informe inicio.

		remotos del mercado laboral, situación de riesgo y violencia social y orientación para los instrumentos de recolección de datos
Actores claves	Entrevistas semiestructuradas	Proporcionar información de análisis a nivel del contexto nacional y municipal, así como los desafíos para los sectores de estudio. Además de obtener información de especialistas en apoyo psicosocial sobre lecciones aprendidas
Empresas (pequeñas, medianas, y grandes)	Entrevistas estructuradas	Comprender las experiencias, competencias y las necesidades del sector privado en lo que respecta a los jóvenes
Microempresarios	Guía para grupos focales	Aprender sobre experiencias y necesidades para microempresas, desafíos y tipo de apoyos necesarios

ENTREVISTAS SEMI-ESTRUCTURADAS CON ACTORES CLAVES Y OTROS PROYECTOS PARA JÓVENES EN SITUACIONES DE RIESGO

El método de muestreo para las entrevistas con informantes claves fue intencional. El equipo identificó personas en el Gobierno, la industria y las asociaciones que tuvieran conocimiento específico del mercado laboral y las oportunidades y los desafíos que encuentran los jóvenes para navegarlo.

Se diseñó una guía para aplicar una entrevista semiestructurada para actores claves de la economía de los cinco municipios. La guía fue elaborada con el fin de extraer la información pertinente de los gremios, asociaciones y otras organizaciones que aglutinan a diferentes sectores empresariales a nivel nacional y en las cinco ciudades objeto del estudio. La guía fue estructurada con el objeto de conocer con mayor profundidad los temas relacionados del contexto económico que atraviesan las empresas, indagar sobre las perspectivas de crecimiento económico y del empleo que generan; asimismo, determinar el perfil de la demanda laboral de los jóvenes que recién ingresan al mercado de trabajo e identificar las brechas en la formación de los jóvenes tanto en competencias duras como en habilidades blandas. En general, los actores claves proporcionaron una perspectiva única, ya que ellos tienen experiencia en la gestión de su propio negocio, así como también en abordar los desafíos más importantes que enfrenta su industria y las empresas que aglutinan sus organizaciones empresariales.

Para aprender de las experiencias previas de otros proyectos¹⁴ enfocados en jóvenes en similares situaciones, se llevaron a cabo entrevistas enfocadas en el apoyo psicosocial y de necesidades de los jóvenes en términos de su salud mental. Entre los proyectos que tienen presencia en los municipios de este estudio, se realizó una selección para entrevistar a los líderes de estos y extraer lecciones de sus experiencias en el campo.

Por lo tanto, se efectuaron 14 entrevistas con actores claves en los cinco municipios donde se realizó la investigación, además de siete entrevistas enfocadas en apoyos psicosociales. Para revisar la lista de organizaciones entrevistadas, ver el Anexo F.

LAS ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS

Fuentes de Información para Establecimientos Económicos

El método de muestreo diseñado para desarrollar la encuesta empresarial fue probabilístico polietápico estratificado, en el cual se ha considerado la proporción de población entre 16-30 años residente en los

¹⁴ En Honduras funcionan diversos proyectos de cooperantes internacionales destinados a fomentar las capacidades de empleabilidad entre la población joven.

cinco municipios seleccionados para la intervención del proyecto. El equipo de estudio hizo algunas modificaciones (durante la fase de campo) basadas en esta muestra inicial, debido a la dificultad que se tuvo de manera general de obtener citas con las empresas para aplicarles la encuesta, creando por lo tanto una versión híbrida de muestreo probabilístico y de conveniencia.

El marco para el diseño de la muestra de empresas se elaboró con base en el Directorio de Establecimientos Económicos (DEE) realizado por el INE en 2010 y que fue actualizado por esa institución en 2016. Utilizando este marco muestral, se determinaron las proporciones de empresas por sector económico a incluir en el estudio, para posteriormente mantener su proporcionalidad de acuerdo a los municipios y el tamaño de las empresas, es decir: pequeñas, medianas y grandes¹⁵ para la encuesta estructurada. También se utilizaron las mismas fuentes de información para desarrollar el muestreo de microempresarios para los datos cualitativos.

La encuesta conducida a través de 300 entrevistas estructuradas fue diseñada con el fin de obtener información cuantitativa y cualitativa sobre oportunidades en el mercado laboral para jóvenes en los cinco municipios señalados anteriormente. El equipo implementó la encuesta cara a cara con gerentes de recursos humanos, presidentes y/o personas encargadas de reclutamiento y el proceso de contratos. Los datos de la encuesta proporcionaron información básica de empresas, clasificaciones de sus empleados, áreas de crecimiento, requisitos para nuevos empleados, experiencia en la contratación de jóvenes y personas vulnerables, y las oportunidades y recomendaciones para capacitación y formación.

Tabla 2: Tasa de respuesta por municipio

Municipio	Encuestas Completadas	Empresas Contactadas	Tasa de Respuesta
Distrito Central	122	8,973	1.36%
San Pedro Sula	90	2,084	4.32%
Choloma	21	301	6.98%
La Ceiba	43	266	16.17%
Tela	24	153	15.69%

El trabajo de campo fue realizado por una empresa local con experiencia en levantamiento de información de campo, la cual realizó el reclutamiento de los encuestadores bajo el entrenamiento y supervisión del equipo técnico de JBS. El Proyecto Empleando Futuros apoyo el equipo del estudio con introducciones a algunas empresas más difícil de alcanzar.

GRUPOS FOCALES CON MICROEMPRESARIOS

El estudio también implementó la metodología de grupos focales para entender la situación económica de emprendedores hondureños. Dueños y dueñas de empresas con diez o menos empleados fueron invitados a participar en estos grupos focales en los municipios seleccionados, con el fin de levantar información cualitativa para identificar experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre las dificultades y las oportunidades que las personas emprendedoras ven para los jóvenes. En estas discusiones una meta también fue entender cuáles son las capacidades técnicas y humanas que les ayudaron a superar retos y obstáculos.

El muestreo para grupos focales también fue intencional. Se llevaron a cabo que los microempresarios fueron reclutados según la cantidad de años que han estado en el negocio y los sectores en los que operan.

¹⁵ Empresas con 11-50 empleados son pequeñas, 51-150 empleados son medianas, y más de 151 empleados son grandes.

OBSERVACIÓN METODOLÓGICA

Tabla 3 revela la distribución de la muestra implementada. En general, la muestra produce información sólida, y ya sea por sector, municipio o tamaño de empresa, utilizando un tamaño de efecto de 0.03, el poder muestral excede 0.99. Sin embargo, cuando se divide en subcategorías, pierde parte de ese poder. Con base en la distribución de la muestra final, las respuestas por tamaño siguen siendo robustas, con tamaños de efecto de 0.25-0.3 y potencia de 0.80 para los análisis de chi cuadrado y de anova. Como las respuestas del municipio reflejan en cierta medida la distribución general de los empleadores en todo el país, el bajo número de respuestas en Tela y Choloma limitan el poder de esos análisis. Del mismo modo, el número relativamente menor de encuestados en la industria textil (en parte un reflejo del número de empleadores y en parte un reflejo de la baja tasa de respuesta) limita el poder de los análisis por sector. Excluyendo los textiles, la potencia muestral excede 0.80, pero al incluirla reduce la potencia a 0.80 para los análisis sectoriales.

Tabla 3: Marco Muestral del Estudio del Mercado Laboral, Honduras 2017

Sector	Micro (Grupo focales)	Pequeña	Mediana	Grande	Total
BPO + IT	14	48	17	18	97
Agroindustria	3	21	11	12	47
Turismo	30	74	12	9	125
Manufactura intermedia	16	29	15	6	66
Textil	11	15	7	6	39
Total	74	187	62	51	374

ANÁLISIS DE DATOS

Una vez recabada toda la información de la encuesta aplicada a los empleadores, se procedió a codificar la información con miras a construir las variables instrumentales para el estudio. Se ingresaron datos en dispositivos digitales directamente usando el software *SurveyToGo*. Posteriormente se verificó la confiabilidad y consistencia de los datos específicamente para cada variable relevante. Se examinaron las tablas de frecuencias, el valor de los datos estadísticos, la presencia de observaciones o valores atípicos, entre otros elementos de análisis. El equipo también evaluó los datos en busca de diferencias estadísticamente significativas por sector y tamaño de la empresa, los cuales se discuten más adelante en este documento. Estos procesos fueron realizados con la ayuda del paquete informático *SPSS*, el cual fue útil además para los cruces de variables más relevantes y pertinentes para construir las tablas y efectuar los análisis con miras a sustentar el análisis y dar respuesta a las preguntas planteadas en la investigación. Para la información cualitativa se usó *ATLAS.ti* para la codificación de información de los grupos focales y respuestas abiertas de la encuesta.

El equipo de evaluación implementó la recolección de datos digitales a través de *SurveyToGo*. El software de análisis de datos se utilizó para analizar datos cuantitativos y cualitativos (*SPSS*, *ATLAS.ti*).

Los datos recopilados a través de todos los instrumentos aplicados a empleadores, las entrevistas con actores claves y la información obtenida mediante los grupos focales con emprendedores, proporcionan información importante sobre las tendencias y características del mercado laboral en los municipios identificados, especialmente enfocados en los jóvenes que proceden de zonas de riesgo social. Para la protección de las empresas, actores claves y microemprendedores, no reportamos los datos al nivel de empresa y mantenemos la confidencialidad de los participantes.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Cada estudio tiene limitaciones para la recolección de datos e información, y es importante por lo tanto entender las limitaciones y comprender cómo fueron analizadas y enfrentadas.

Es importante señalar que, dadas las condiciones de seguridad sobre las cuales operan las empresas en el país, fue muy difícil el proceso de reclutamiento de empresas para obtener la información para la encuesta al nivel de detalle necesitado por el proyecto. La desconfianza que las empresas tienen por la naturaleza de la violencia imperante, las motiva a desarrollar barreras frente a investigaciones que no estén directamente relacionadas a su actividad comercial, por lo que, aun cuando hubo una primera llamada de contacto y un seguimiento permanente, muchas empresas no permitieron la elaboración de las encuestas programadas. Dicha acción provocó que la fase de reclutamiento y acuerdos sobre citas para encuestas tuviera demoras significativas. Inclusive cuando las encuestas se programaron, muchas empresas cancelaron en el momento de la cita, y en algunos casos no se pudo realizar programación alguna.

Para superar las preocupaciones de seguridad y demostrar la validez del estudio, JBS tomó una serie de pasos para tratar de mitigar estos desafíos. En una carta de invitación a participar, se incluyó un número local de contacto de Empleando Futuros para que las empresas pudieran verificar el estudio y sus metas. JBS ofreció incentivos no monetarios a las empresas y probó diferentes métodos de reclutamiento. JBS trabajó directamente con las gremiales y asociaciones estrechamente relacionadas con las empresas. La confiabilidad de las cámaras de comercio y otras organizaciones fue crucial para que las empresas se sintieran seguras de compartir información para el estudio.

Finalmente, si bien toda esta información recabada dice mucho del mercado laboral de dichos municipios, tenemos que recordar las limitaciones en términos de inferencia estadística que tiene el levantamiento de información de manera puntual, y que esta información no necesariamente puede ser extrapolada al resto de ciudades y municipios del país.

ANTECEDENTES DEL MERCADO LABORAL EN HONDURAS

EL CONTEXTO¹⁶

Para entender la situación económica y social en Honduras, se debe comprender su historia y cambios en términos de la población, seguridad social, y otros aspectos de la sociedad. Honduras es un país que ha cambiado mucho en los últimos años, con una mayor inversión e infraestructura en sectores específicos, con el objetivo de convertir a Honduras en un líder económico en la región, por lo que antes de discutir los resultados de una evaluación del mercado laboral, se debe entender el contexto local y los impactos de esos factores del uno al otro.

LA SEGURIDAD

¹⁶ Los datos para este estudio fueron recolectados antes de las elecciones de 2017. Por lo tanto este informe no hace referencia a la reciente situación política.

La seguridad ciudadana tiene un gran impacto en la actividad económica que realiza el sector privado. Las cámaras de comercio y los gremios empresariales apuntan a la falta de seguridad ciudadana como uno de los factores que más impacta en sus actividades productivas y comerciales, lo que constituye una de las principales razones de incremento de sus costos operativos y de cierre de miles de pequeños negocios. El crimen organizado y las actividades de las maras y pandillas -especialmente en los centros urbanos- han generado situaciones graves de seguridad ciudadana que afectan transversalmente las actividades de la población y el desempeño especialmente de pequeñas y medianas empresas, lo que ha provocado el cierre de una gran cantidad de negocios (FEDECAMARAS, 2017).

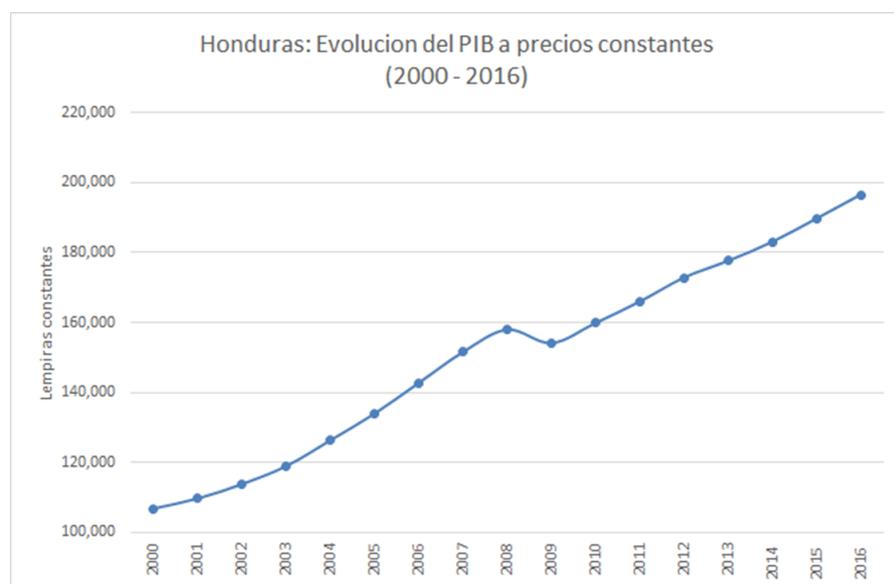
Los problemas de seguridad ciudadana en los municipios con mayores concentraciones urbanas han llevado estigmatizar a determinados barrios y colonias.

Por otra parte, los problemas de seguridad ciudadana en los municipios con mayores concentraciones urbanas han llevado estigmatizar a determinados barrios y colonias. Por lo cual, tanto los gremios empresariales como las empresas, los entes de seguridad y ciertos sectores de la ciudadanía tienden a estigmatizar a las personas provenientes de esos barrios y colonias, especialmente a los jóvenes, afectando sus oportunidades de estudio y entrenamiento y sus oportunidades de inserción laboral.

LA ECONOMÍA

La economía hondureña registró un periodo de crecimiento extraordinario en el período 2003–2008, en el cual creció a una tasa anual promedio de 5.8 por ciento. Sin embargo, a partir de la crisis económica/financiera internacional 2008-2009, y la propia crisis política interna del país del año 2009, la actividad económica nacional entró en recesión (ver Gráfica 2), comenzando una etapa de lenta recuperación a partir de 2010 (WBG, 2012; FHI360, 2016; USAID, 2016). El crecimiento económico no comenzó a acelerarse sino a partir del tercer trimestre de 2015, el cual se ve especialmente impulsado por los planes públicos de construcción de infraestructura, la reactivación de la construcción privada, el crecimiento del sector eléctrico (con millonarias inversiones en generación de energía solar), la intermediación financiera por el sector privado y el repunte de la actividad agrícola (CEPAL, 2016).

Gráfica 2: PIB de Honduras



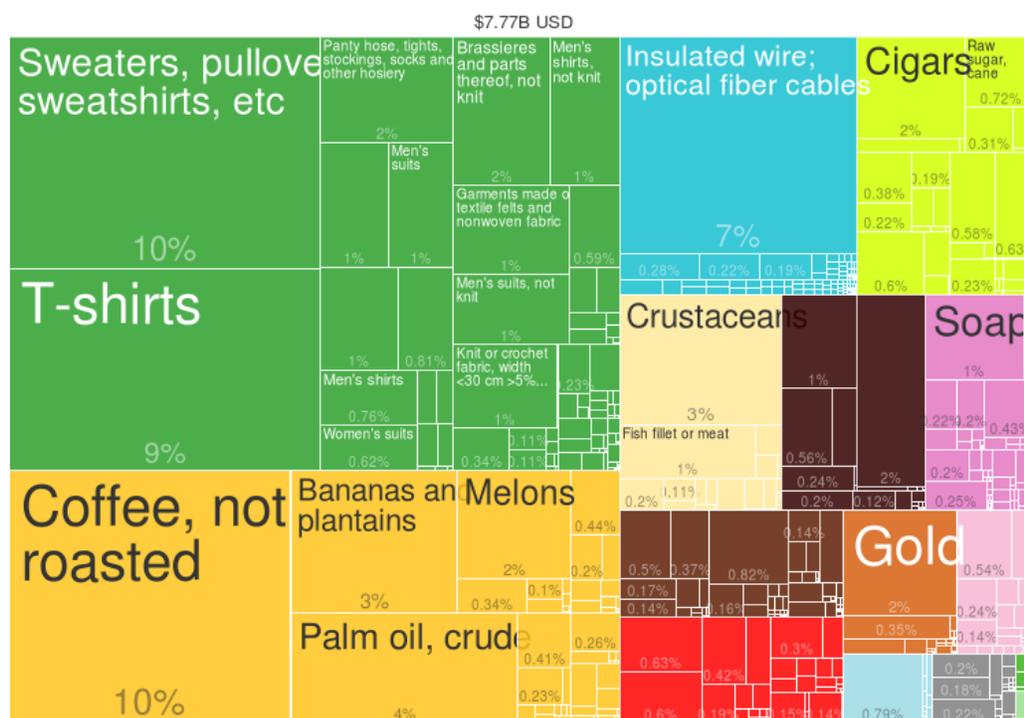
Fuente: BCH.

Las características del crecimiento económico de los últimos años y la naturaleza de la dinámica política y social del país han dado lugar a una muy baja creación de nuevos puestos de trabajo, a la demanda de empleo de baja calificación y en general al decrecimiento del acceso a oportunidades, especialmente para los jóvenes de menor estrato socioeconómico del país.

Este proceso se ha podido observar claramente a partir de la crisis de los años 2008 y 2009, lo que provocó que cerca de 289,000 hogares cayesen en la pobreza, aumentando considerablemente el número de personas en situación de pobreza relativa y pobreza extrema. Este marco de un creciente número de hogares con menores ingresos ha impactado en la cantidad de jóvenes que han visto limitadas sus posibilidades de proseguir y concluir sus estudios, así como su acceso al mercado laboral.

Por su parte la Matriz de las Exportaciones de Honduras (2014), muestra la composición de sus exportaciones totales, entre los cuales destacan los productos textiles que corresponden al 23% del valor de las exportaciones totales del país hacia los Estados Unidos (suéteres y camisetas de tejido de punto); el café que cuenta con un 11%; fibra óptica y cables aislados 8%; bananos, aceite de palma y camarones (3% cada uno); para citar los principales (ver Gráfica 3).

Gráfica 3: Productos de Exportación de Honduras en 2014



Fuente: Center for International Development at Harvard University. Atlas of Economic Complexity. http://atlas.cid.harvard.edu/explore/tree_map/export/hnd/all/show/2014/

El desempleo¹⁷

El desempleo ha sido mucho más difícil en las ciudades urbanas. Según las cifras de Encuestas de Hogares 2016 (EPHPM, 2016) en las zonas urbanas se registran tasas casi el doble (9.0%) a la tasa de desempleo rural (5.4%). El desempleo también tiene un impacto muy desequilibrado a nivel de género: la tasa de desempleo es doble para mujeres (se estima una tasa superior al 10% para mujeres vs el 5% para

¹⁷ Para más información sobre tasas de desempleo, poblaciones vulnerables, etc., ver el informe de inicio y el Anexo A.

hombres desde 2012). El desempleo es un problema que afecta a las mujeres y especialmente a las que viven en zonas urbanas. Las y los jóvenes también sufren de desempleo a un ritmo mucho más alto que las personas adultas. Según datos del INE, el desempleo promedio nacional es de 7.4%, mientras que las y los jóvenes experimentan desempleo a un ritmo doble que el de los adultos: entre el 15.4% y el 17.6%. Además del desempleo, el problema de subempleo impacta a los jóvenes. La tasa de subempleo invisible para toda la población fue reportado a 44.2%, y subempleo visible 11.5% (EPHPM, 2016).

Tabla 4: El Desempleo por Geografía y Sexo

El Desempleo por Geografía y Sexo			
Geografía	Porcentaje	Sexo	Porcentaje
Urbano	9%	Hombre	5%
Rural	5%	Mujer	11%

Sin embargo centrarse únicamente en sólo la participación de las mujeres en la fuerza laboral no refleja el impacto de muchas influencias culturales. Por ejemplo, las mujeres tienen más probabilidades de trabajar en sus hogares asumiendo las responsabilidades de su familia en culturas con débil sensibilización sobre la creación de oportunidades para las mujeres, como en Honduras. Es importante reconocer por lo tanto que las mujeres tampoco tienen los mismos recursos u oportunidades que los hombres, lo que también impacta en cómo interpretar las tasas de desempleo. Las diferencias de género ubican tradicionalmente a las mujeres en trabajos considerados como “femeninos”, que usualmente son empleos de bajo salario y con difícil aspiración a un ascenso laboral (Banco Mundial, 2011).

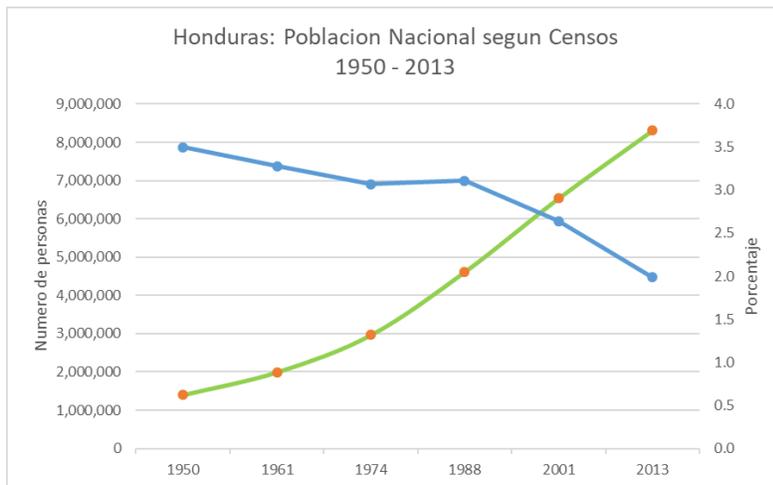
RESULTADOS DEL ANÁLISIS DEMOGRÁFICO Y POBLACIÓN JÓVEN

PRINCIPALES INDICADORES DEMOGRÁFICOS

La población de Honduras ha crecido de manera acelerada. Como puede verse en la Gráfica 4, ha pasado de 1.9 millones en 1950 hasta alcanzar los 8.3 millones en 2013, según datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV, 2013). Las proyecciones realizadas por el INE con base en dicho Censo reflejan que la población de Honduras asciende a 8.87 millones en 2017 y alcanzará una población de 9.6 millones en 2022.

A partir de 1950, Honduras se ha caracterizado por un alto crecimiento demográfico y sobre todo de población muy joven, que se ha colocado históricamente en la base de la pirámide poblacional (es decir, donde mayor población se registra). Los estudios demográficos habían señalado la importancia que tendría dicho crecimiento en la actualidad. El perfil demográfico de la población ahora apunta hacia menores ratios de población adulta y, por lo tanto, hacia el aprovechamiento de un “Bono Demográfico” para el periodo entre los años 2015-2045, cuando la Población en Edad de Trabajar (PET) alcanzaría los porcentajes más altos en el país en el Siglo XXI. En la gráfica la verde representa la cantidad absoluta de la población. La azul representa tasa de crecimiento intercensal (en porcentaje).

Gráfica 4: Cambios en la tasa de Crecimiento de Honduras



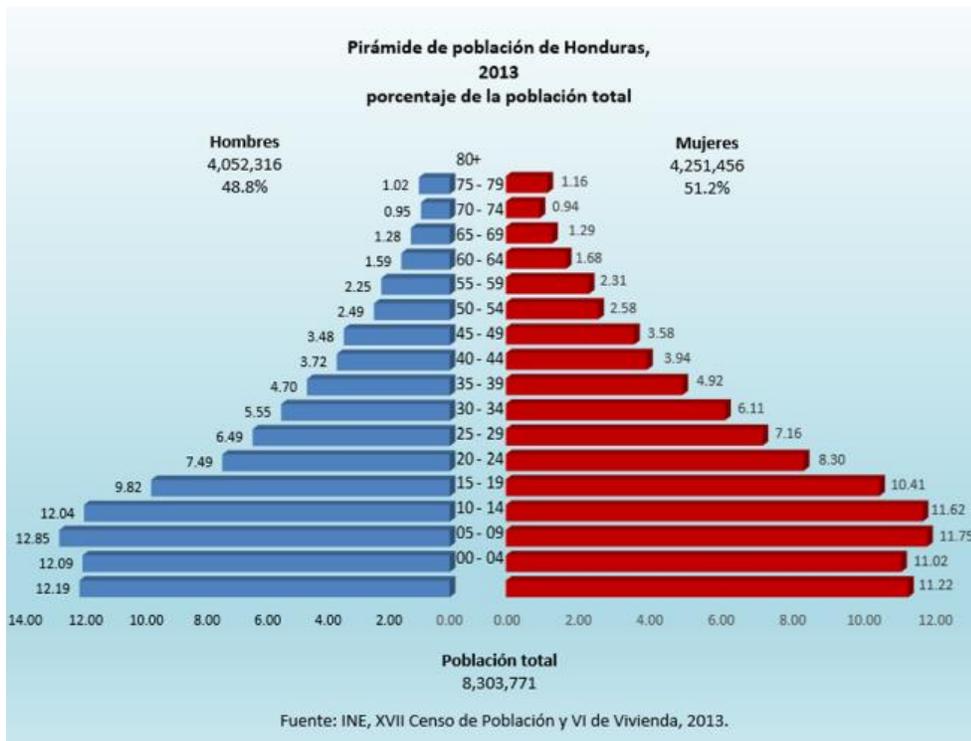
Fuente: Elaboración propia con base en Censos de Población y Vivienda. INE

Pirámide de población nacional¹⁸

La estructura poblacional de Honduras históricamente se ha identificado con una pirámide con rasgos progresivos, pero para el año 2001 dicha pirámide ya registraba algunos cambios. En 2013 la estructura poblacional del país muestra una base que se comienza a reducirse como resultado del descenso en la tasa bruta de natalidad (25 por cada mil habitantes), con lo que se registra, por otro lado, un crecimiento lento pero sostenido de las personas de mayor edad.

¹⁸ La información de esta sección proviene del Fondo de Población de las Naciones Unidas, de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Facultad de Ciencias Sociales - Maestría en Demografía y Desarrollo (2016) y del Análisis de situación de población Honduras, disponible en: <https://mdd.unah.edu.hn/publicaciones/estudio-analisis-de-situacion-de-poblacion-honduras/>

Gráfica 5: Pirámide de Población Nacional



Fuente(s): UNICEF, Febrero de 2012¹⁹

¹⁹UNICEF. (Feb. 2012). When the global crisis and youth bulge collide: Double the jobs trouble for youth. Disponible de https://www.unicef.org/socialpolicy/files/Global_Crisis_and_Youth_Bulge_-_FINAL.pdf

El fenómeno demográfico más visible es el cambio en la forma de la pirámide poblacional. Por primera vez en la historia de Honduras, la pirámide dejó de ser totalmente puntiaguda y comienza a reducirse en la base, es decir, comienza a disminuir la proporción de población en los primeros rangos etarios, de 0-4 años y 5-10 años, según puede verse en la Gráfica 5. Esta suma de factores ha condicionado un crecimiento de la Población Económicamente Activa (PEA) cercano al 4.7% anual en los últimos años, lo que significa que aproximadamente 169,000 jóvenes se están incorporando al mercado laboral en promedio cada año.

En 2012, Honduras ocupó el puesto número 23 (UNICEF, 2012) en una lista de los 80 principales países con el mayor porcentaje de jóvenes en la población nacional total. Según las proyecciones del Censo de Población y Vivienda (2013) realizadas por el INE, la población total de Honduras para el año 2017 asciende a 8,866,361 habitantes. De este total de habitantes, 48.7% son hombres y 51.3% mujeres. El análisis de la composición etaria de la población muestra que el 62.2% son menores de 30 años.

Un análisis de la población muestra que 62.2 por ciento de hondureños son menores de 30 años.

El alto crecimiento demográfico registrado por Honduras en los años señalados mostró que la población de 0 a 14 años mantuvo un elevado peso poblacional (47%) hasta el año 1985. Posteriormente, desde 1990 hasta 2015 la participación de esta población infantil (0 -14 años) descendió paulatinamente hasta llegar al 30.8% en 2017.

Por su parte, en 2017 el grupo etario comprendido entre 15 y 29 años²⁰ se estima en 2.6 millones de jóvenes, lo que representa el 29.3% de la población total, de los cuales el 51.5% son mujeres y el restante 48.5% son hombres. De acuerdo a la pirámide poblacional, nos encontramos en el periodo (2015 – 2045), en el cual la Población en Edad de Trabajar (PET) logrará sus máximos históricos.

Con una población creciente de jóvenes, la sociedad hondureña necesita generar más empleos para esta población. La tendencia actual es de un proceso de urbanización para que los hogares emigren donde hay más trabajos, lo que impacta los costos y las posibilidades de provisión de bienes públicos y otros servicios por parte del Estado Hondureño. Como evidencia, por primera vez a partir del año 2015, la población urbana sobrepasa a la población rural. En el año 2017 y según las proyecciones de población realizadas por el INE con base en el CNPV 2013, la población urbana constituye el 54.4% de la población nacional, mientras que el restante 45.6% está conformado por población rural. Esto se debe a que ha habido desplazamientos de población con porcentajes más grandes de la población localizada dentro y alrededor de las ciudades (específicamente de ciudades como Tegucigalpa, San Pedro Sula, Choloma y La Ceiba).

ESTIMACIONES DE POBLACIÓN JUVENIL

Las proyecciones del Censo 2013 realizadas por el INE muestran las estimaciones de la población objetivo del proyecto Empleado Futuros en las cinco ciudades objeto de la intervención, es decir la población entre los 15 y 29 años²¹.

La sumatoria de la población joven (15 – 29 años) en las cinco ciudades es de 766,674 personas para 2017, con la mayor proporción de la misma residiendo en los municipios del Distrito Central (359,854 jóvenes) y San Pedro Sula (232,788 jóvenes).

²⁰ CNPV se clasifica las edades entre 15 y 29 años. Usamos estas figuras para estimación, dado que Empleado Futuros trabaja con jóvenes de entre 16 y 30 años.

²¹ INE tiene proyecciones basadas en jóvenes de 15-29 años, pero el proyecto se enfocará en los jóvenes de 16-30 años.

Esta población juvenil seguirá creciendo hasta sumar 780,688 personas en los cinco municipios para 2022, de acuerdo a las proyecciones de población realizadas por el INE. Las proporciones de población se mantendrán de manera similar dadas las particularidades de cada municipio estudiado.

Tabla 5: Población entre 15-29 Años Municipios Seleccionados

Población entre 15-29 Años Municipios Seleccionados							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Crec. %
Tegucigalpa, MDC	359,854	360,223	360,244	359,905	359,352	358,640	-0.3%
San Pedro Sula	232,788	233,635	234,250	234,699	235,107	235,495	1.2%
Choloma	80,771	82,118	83,411	84,676	85,945	87,248	8.0%
La Ceiba	62,576	63,673	64,715	65,682	66,576	67,355	7.6%
Tela	28,668	28,985	29,270	29,529	29,753	29,928	4.4%
Total	766,674	770,652	773,909	776,511	778,754	780,688	1.8%

Fuente: Elaboración propia con base en las proyecciones del CNPV 2013

Jóvenes en los cinco municipios según nivel educativo

El análisis desagregado de la población joven por nivel educativo, que nos permite realizar los datos del Censo de 2013 en los cinco municipios de intervención del proyecto, revela un perfil educativo muy diferente para cada municipio en consideración. En los municipios con las ciudades más grandes en el país es donde se observan números más bajos de jóvenes con grados menores a la educación básica. En el Distrito Central, 80,513 jóvenes tienen un nivel educativo menor a la educación básica completa (25% del total). En San Pedro Sula, ascienden a 11,018, los cuales representan el 48.1% del total de jóvenes del municipio. En el caso de Choloma, la cifra asciende a 44,918 jóvenes con educación básica o menor, lo que representa el 59.0% de ese grupo etario para todo el municipio. En lo que se refiere a los dos municipios del litoral Atlántico, Tela muestra 16,427 jóvenes que al menos alcanzaron la educación básica, lo que representa el 59.1% del total de jóvenes del municipio. En el caso específico de La Ceiba, se estiman 25,611, lo que representa el 42.2% del total de jóvenes. Para más detalle en los niveles de jóvenes en Honduras, ver la Tabla A-1 en el Anexo A.

Tabla 6: Nivel de Educación por Municipio

Jóvenes con un nivel educativo menor a la educación básica completa por municipio	
Municipio	Porcentaje
Distrito Central	25%
San Pedro Sula	48%
Choloma*	59%
La Ceiba*	42%
Tela*	59%

*Incluye jóvenes que completaron educación básica como máximo

Fuente: Elaboración propia con base en el CNPV 2013

Jóvenes por pertenencia étnica

Las últimas estimaciones estadísticas del INE permiten conocer la distribución de la población por tipo de etnia y, al mismo tiempo, obtener su perfil demográfico y socioeconómico.

El análisis de la auto identificación étnica revela que la mayor parte de jóvenes en este grupo etario se identifica como mestiza: 83.7% en el Distrito Central, 83.0% en San Pedro Sula, 88.4% en La Ceiba, 85.3% en Tela y 79.6% en Choloma. En los municipios de Tela y La Ceiba se encuentran mayores proporciones de jóvenes que se auto identifican como pertenecientes a la etnia garífuna (4.91% de los jóvenes en Tela y 2.36% en La Ceiba) o como negros de habla inglesa (2.81% Ceiba y 1.37% Tela).

Adicionalmente es importante señalar que es relativamente escasa la proporción de jóvenes que se auto identifica como población indígena en los municipios seleccionados, los más altos porcentajes se encuentran en San Pedro Sula (1.3%) y La Ceiba con 0.97%.

Tabla 7: Porcentaje de la Población Joven por Grupo Étnico en los Cinco Municipios

Clasificación por grupo étnico	Distrito Central	San Pedro Sula	Choloma	La Ceiba	Tela
Indígena	0.5%	1.3%	0.7%	1.0%	0.4%
Garífuna	0.4%	1.3%	0.7%	2.4%	4.9%
Negro de habla inglesa	0.4%	0.9%	0.6%	2.8%	1.4%
Mestizo	83.7%	83.0%	79.6%	88.4%	85.3%
Blanco	13.8%	12.8%	16.3%	5.0%	7.8%

Fuente: Elaboración propia con base en el CNPV 2013

Para ver más información sobre jóvenes al nivel barrios y colonias, ver el informe de inicio.

MARAS Y PANDILLAS: UN FENÓMENO DE VIOLENCIA SOCIAL

Los centros urbanos de Honduras son las zonas geográficas que han sido mayormente golpeadas por las maras, pandillas y/o el crimen organizado. San Pedro Sula, Tegucigalpa, La Ceiba y Choloma son las ciudades con mayores tasas de homicidios por cada 100 mil habitantes según Insight Crime (2015). Una buena proporción de barrios y colonias en estas ciudades se encuentran dominadas o están en disputa por maras y pandillas, que entre las más prominentes se encuentran la Mara 18, la MS13, los Chirizos, la Santa Muerte, entre otras. La presencia de estos grupos significa un gran riesgo para los jóvenes y además tiene un impacto en la economía, dependiendo del grupo y su estilo de control. Además, esto afecta a jóvenes que aspiran a un empleo ubicado en otros municipios o barrios, ya que deben considerar si su ubicación está bajo el control de una pandilla rival a la del lugar donde residen. Esta dificultad de movilidad frecuentemente tiene un impacto en el nivel de desempleo. En estas secciones se analizará más a fondo la influencia en el empleo por efecto de la presencia y control de maras y pandillas por municipio para entender el impacto en los jóvenes.²²

LAS MARAS Y PANDILLAS Y SU MODUS OPERANDI

Las maras y pandillas han sido fenómenos mayoritariamente urbanos desde su origen en las calles de Los Ángeles. Los estudios de Insight Crime (2016) y la Asociación para una Sociedad más Justa (ASJ), 2016) reafirman estos hallazgos, señalando que fue un fenómeno criminal que tuvo ocurrencia con mucha rapidez a finales de la década de los noventa. La presencia y dominios en barrios y colonias en Honduras ha sido mayoritario entre dos “maras” o “clicas”, pero también se ha registrado el ascenso de nuevas pandillas en otras zonas en las ciudades, como es el caso del Distrito Central.

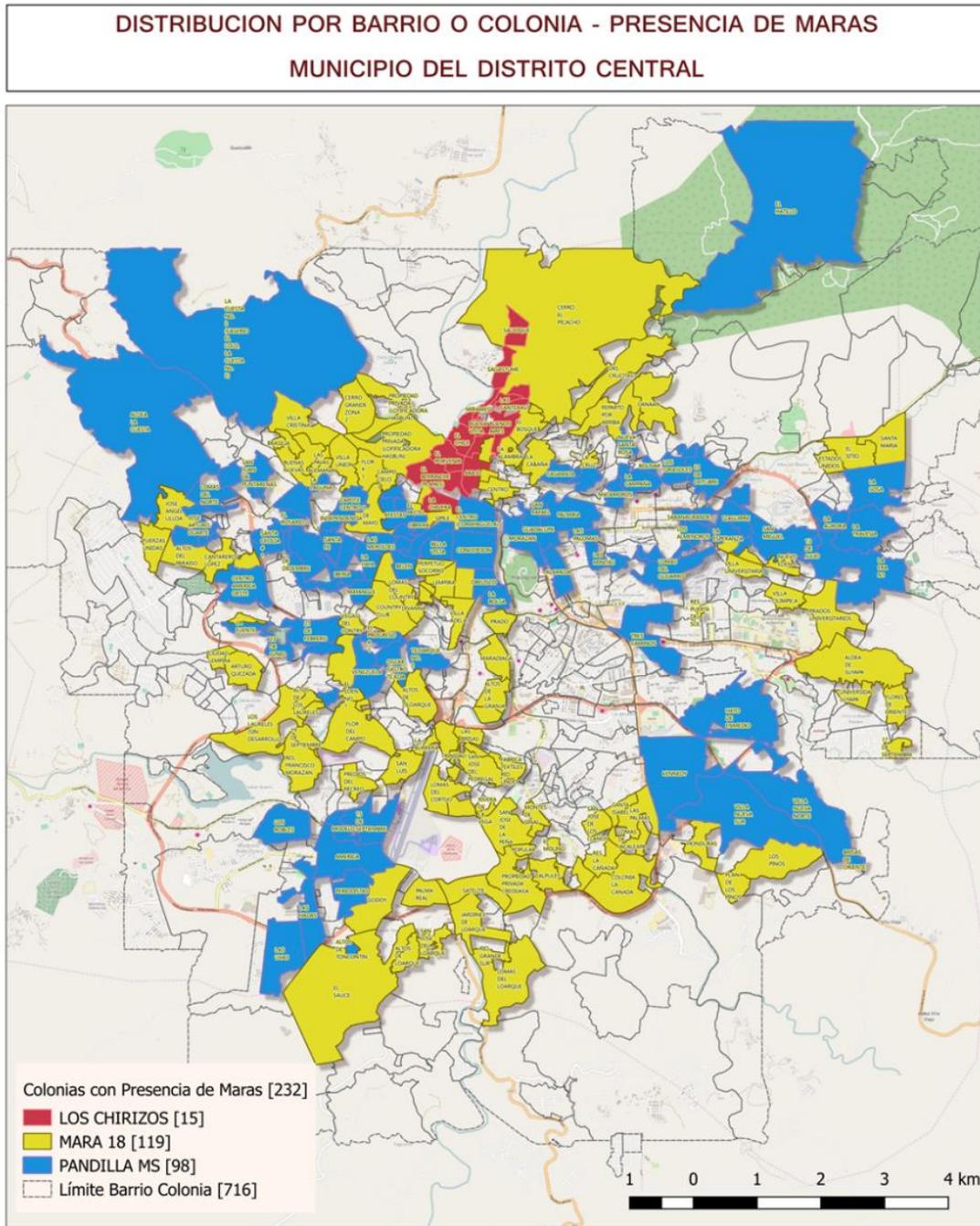
La Mara 18 basa su control fuertemente en la extorsión de los barrios y colonias donde tiene su influencia, mientras que la Pandilla MS13 evita la extorsión local en su área de control, lo que reduce las tasas de crimen en esos barrios y colonias. Los ingresos financieros de la pandilla MS13 dependen de la venta local de drogas mientras que la Mara 18 está tratando de controlar su economía con la aplicación de mucha más violencia. A continuación se muestran los mapas de control territorial de las ciudades más grandes elaborados por la Dirección de Inteligencia Policial Hondureña (DIPOL).

²² Desafortunadamente, Honduras no tiene estadísticas de desempleo a nivel municipal. Sería un ejercicio útil para futuros estudios comparar las tasas de desempleo en profundidad, la presencia de pandillas y las cifras de población juvenil por municipio.

Distrito Central

Como puede ver en la Ilustración 3, el Distrito Central está dominada por tres pandillas. Este fuerte control de barrios, se hace más difícil mover entre barrios bajo control de otra pandilla. En el Distrito Central, 98 barrios y colonias tienen presencia o están bajo el dominio de la MS13; 119 barrios y colonias bajo la Mara 18, mientras que más recientemente la banda Los Chirizos encuentra presencia en 15 barrios y colonias de la Capital de Honduras.

Gráfica 6: Mapa de Presencia de Maras y Pandillas en Distrito Central

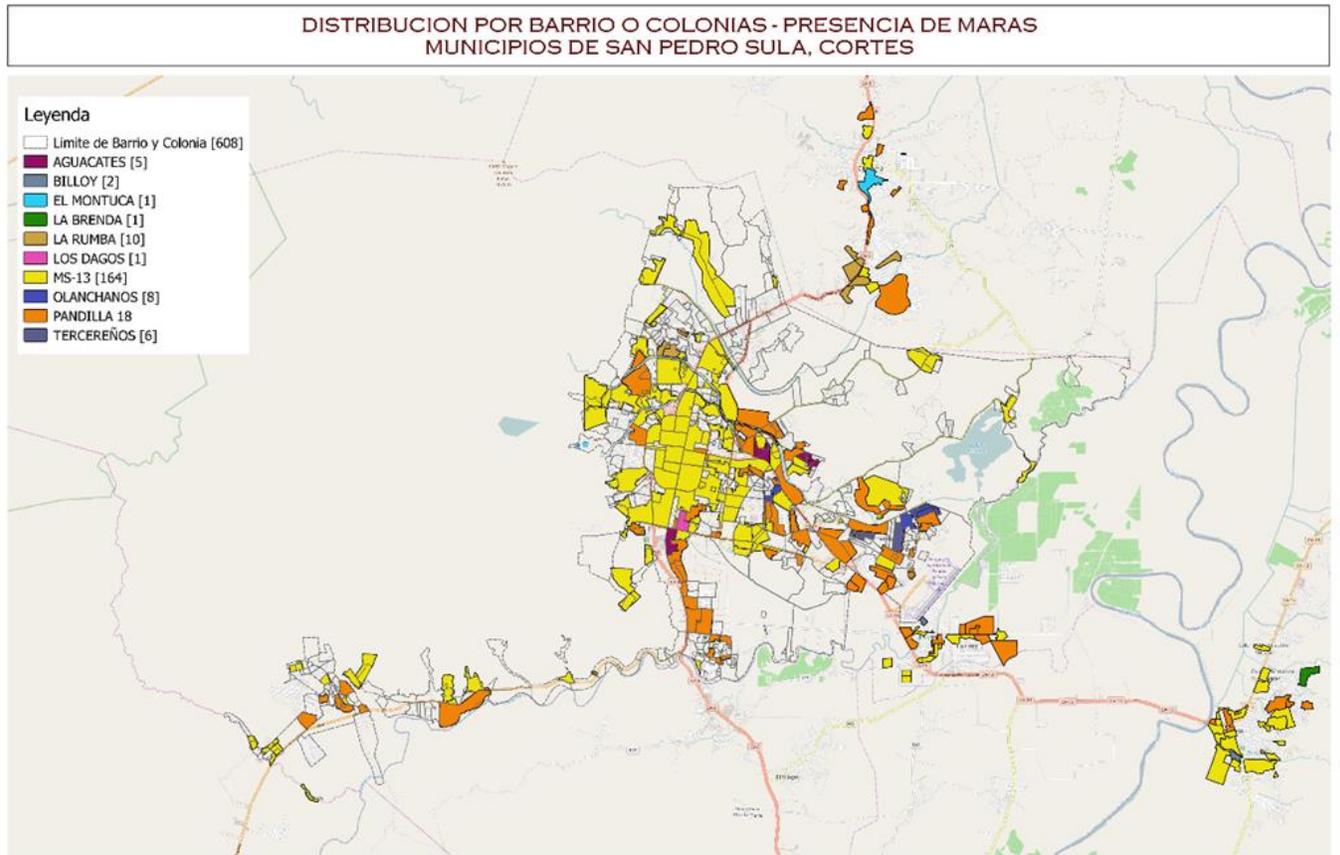


Fuente: DIPOL, 2017

San Pedro Sula

San Pedro Sula es la segunda ciudad más grande del país²³ y sede de las principales industrias de Honduras. Durante varios años tuvo la controversial distinción de ser la ciudad más peligrosa del mundo, registrando una tasa de 142 homicidios por cada 100,000 habitantes en 2015. La Policía Nacional estima que en la ciudad operan alrededor de 28 bandas, maras y pandillas, entre las cuales destacan la Mara 18, la MSI3 y la Santa Muerte, entre otras. Se estima que la Mara 18 opera en 25 barrios y colonias de la ciudad, la MSI3 en 29, y la Santa Muerte en 7. A continuación se proporciona un mapa actualizado de la presencia de maras en los barrios y colonias de San Pedro Sula y Choloma.

Gráfica 7: Mapa de Presencia de Maras y Pandillas en San Pedro Sula y Choloma



Fuente: DIPOL, 2017

CARACTERÍSTICAS MUNICIPALES Y CÓMO LAS CONDICIONES DEL ENTORNO HAN IMPACTADO EL ESTUDIO

Como se mencionó anteriormente, es importante entender cómo el contexto de los municipios y la situación de seguridad impactaron el estudio y las empresas.

²³ El País. (22 noviembre 2017) “La violencia, la estigma eterno de San Pedro Sula“ disponible a https://elpais.com/internacional/2017/11/21/actualidad/1511268972_955366.html

LAS EMPRESAS Y SU DISPOSICIÓN A BRINDAR INFORMACIÓN

Como se mencionó anteriormente, en la presente investigación se ha contado con la amplia colaboración de las cámaras de comercio e industria de los municipios estudiados, así como de las organizaciones gremiales en las que se agrupan las empresas. Sin embargo, debido a múltiples razones entre las cuales se pueden señalar las preocupaciones por la seguridad, el temor a la extorsión y otros elementos, ha sido difícil obtener la información correspondiente de las empresas en los cinco municipios de intervención, lo que ha demorado en alguna medida el trabajo de recolección de información, por lo que muchas empresas no mostraron interés de participar en un estudio como este. La extrema desconfianza de los extraños creó un desafío significativo. Esto se dio especialmente en Choloma y en el sector de las maquilas, al ser empresas en zonas privadas con difícil acceso al público, por lo cual no están representados de manera significativa en los datos obtenidos. Las maquilas ubicadas en estas zonas no están sujetas a las mismas leyes y políticas laborales del sector privado. Por lo tanto, se sabe menos acerca de las prácticas laborales de estas compañías y sus proyecciones de crecimiento. La conclusión del equipo de investigación es que esta situación está claramente relacionada con la seguridad social y el contexto económico.

CARACTERÍSTICAS GEOGRÁFICAS, FÍSICAS, ECONÓMICAS Y CULTURALES DE CADA MUNICIPIO

Es importante destacar que cada municipio estudiado cuenta con unas características geográficas, socioeconómicas, históricas y culturales muy diferentes. Por esta razón, el análisis debe partir de esas consideraciones diferenciales del entorno en que se ha desarrollado la investigación y deberán, por lo mismo, ser consideradas por el proyecto.

Tabla 8: Perfil de los Cinco Municipios

	Distrito Central	SPS	Choloma	Tela	La Ceiba
Colonias con presencia de maras y/o pandillas	232	216	Información no disponible		
Jóvenes con un nivel educativo menor a la educación básica completa	25.0%	48.1%	Información no disponible		
Jóvenes con un nivel educativo menor a la educación básica completa o quien cumplieron la educación básica	Información no disponible		59.0%	59.1%	42.2%
Tasa de desempleo	11.7%	7.9%	Información no disponible		

Fuente: Elaboración propia con base en el DIPOL, 2017; CNPV, 2013; INE, 2017.

El Distrito Central

El Distrito Central, municipio integrado por las ciudades de Tegucigalpa y Comayagüela, más sus aldeas y caseríos, tiene un perfil social y productivo diferente al resto de municipios objeto de la intervención. Es el municipio más poblado del país con 1.23 millones de habitantes y presenta un perfil productivo orientado mayoritariamente hacia los servicios y el comercio. El Distrito Central registra un alto nivel de desempleo (11.7% Tasa de Desempleo Abierto) y altos niveles de desempleo juvenil. El estudio se enfocó en Tegucigalpa del Distrito Central (DC). Como la ciudad más grande, DC tiene la representación más amplia de sectores y empresas en el país. Sin embargo, también fue el área más desafiante para el reclutamiento. Las tasas de respuesta fueron particularmente bajas (1.36%). Hay una cultura diferente a la de los municipios del norte. Las grandes empresas tienen más probabilidades de tener políticas estrictas contra la participación en estudios externos y menos interés general en el estudio.

San Pedro Sula y Choloma

Ambas ciudades se ubican en el Valle de Sula, que es un valle amplio y productivo en el cual se localiza la mayor proporción de la producción industrial de país, y agrupa a ciudades productivas de los departamentos de Cortés y Yoro.

La violencia mencionada anteriormente tiene un gran impacto en San Pedro Sula. Como sede de las principales actividades industriales de exportaciones, especialmente en las Zonas Industriales de Procesamiento para Exportaciones (ZIP), ambas ciudades fueron muy golpeadas por la crisis económica internacional de 2008/2009, lo que afectó sustancialmente sus ventas de productos al extranjero (caída del 20%) y causó una importante pérdida de empleos (estimada en 35,000). Las empresas y los gremios industriales reportan una recuperación, pero aún sin alcanzar los niveles pre-crisis.

El panorama laboral, las ocupaciones y las habilidades demandadas en estos municipios del país son muy diferentes a los de las otras ciudades citadas. En estos municipios las tasas de desempleo abierto son menores, ya que se cuenta con una demanda por trabajo considerable por parte de empresas maquiladoras, industriales, “call centers”, entre otros (INE, 2017).

Tela y La Ceiba

Los municipios de Tela y La Ceiba están localizados en zonas costeras del litoral Atlántico, y han desarrollado históricamente actividades agrícolas y agroindustriales vinculadas con las compañías bananeras. Poseen una vocación turística al estar localizadas en las costas del mar Caribe; han sido tradicionalmente un destino importante para la actividad turística nacional y, probablemente en menor medida, internacional. Sin embargo, la demanda por servicios turísticos en estas ciudades se caracteriza por una fuerte estacionalidad, que marca picos temporales en la demanda por trabajo de los negocios turísticos. Son además ciudades con características multiculturales, multiétnicas y multilingües.

Por otra parte, ambas ciudades atraviesan un momento de recuperación económica asimétrico, muy vinculado a los temas de seguridad ciudadana. Por ejemplo, la economía ceibeña muestra una franca caída de sus actividades económicas, donde las zonas tradicionalmente turísticas de la ciudad y el amplio número de visitantes nacionales que acostumbraba a visitar la ciudad aún se perciben ausentes por los agudos problemas de seguridad que sufre la ciudad.

Por el contrario, en Tela se han consolidado importantes inversiones hoteleras que atraen turistas nacionales e internacionales, principalmente bajo la modalidad todo incluido (que tienen efectos de derrame menores en las economías locales). La situación de seguridad parece ser menos problemática que en La Ceiba, y se espera un mayor crecimiento a partir que se desarrollen inversiones en infraestructura y se proporcionen otros incentivos a la actividad turística.

HALLAZGOS Y RESULTADOS DEL ESTUDIO

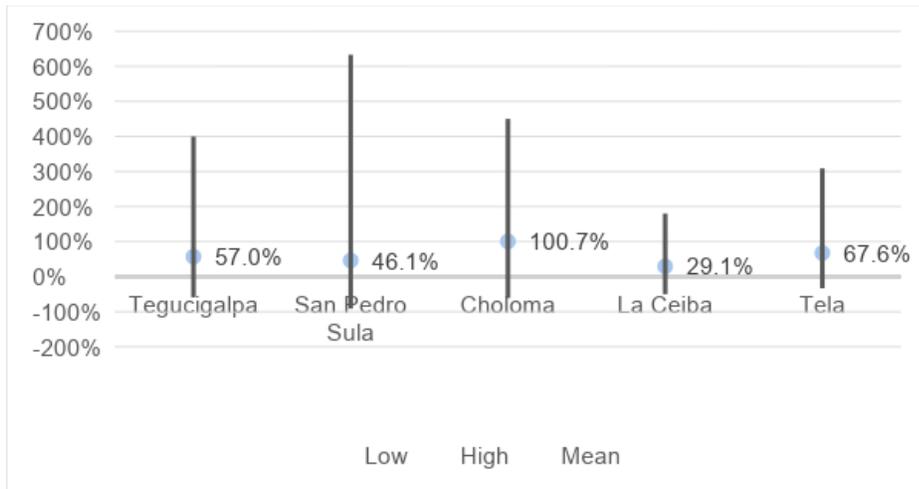
CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS EMPRESAS

ESTRUCTURA DEL PERSONAL DE LAS EMPRESAS

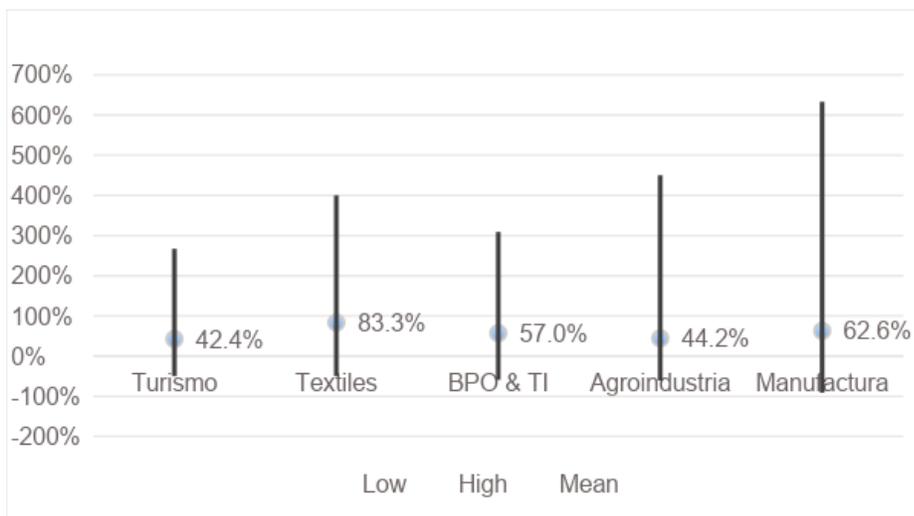
Las empresas consideradas en el estudio han experimentado un crecimiento considerable en el empleo en los últimos seis años. Es importante analizar en nivel macro para entender las tendencias por nivel de sector, ubicación, y tamaño de empresa. San Pedro Sula demostró el mayor rango de crecimiento, pero una media relativamente baja. Al examinar por sector, la manufactura intermedia demostró el mayor rango de crecimiento y la segunda media más alto (por textiles). Las pequeñas empresas se destacaron por tener el mayor rango y la media más alta en crecimiento. La Gráfica 8 a continuación muestra el rango de crecimiento o contracción y la tasa de crecimiento media por municipio, la Gráfica 9 muestra los mismos datos organizados por sector, y la Gráfica 10 muestra los mismos datos organizados por

tamaño de empresa. Las empresas incluidas en la encuesta representan ganadores y perdedores en sus respectivos sectores y municipios, e indican en general que las empresas de todos los tamaños han experimentado un crecimiento y una contracción significativa en los últimos cinco años, pero la tendencia general ha sido positiva.

Gráfica 8: Crecimiento Medio en el Empleo 2012-2016 por Municipio

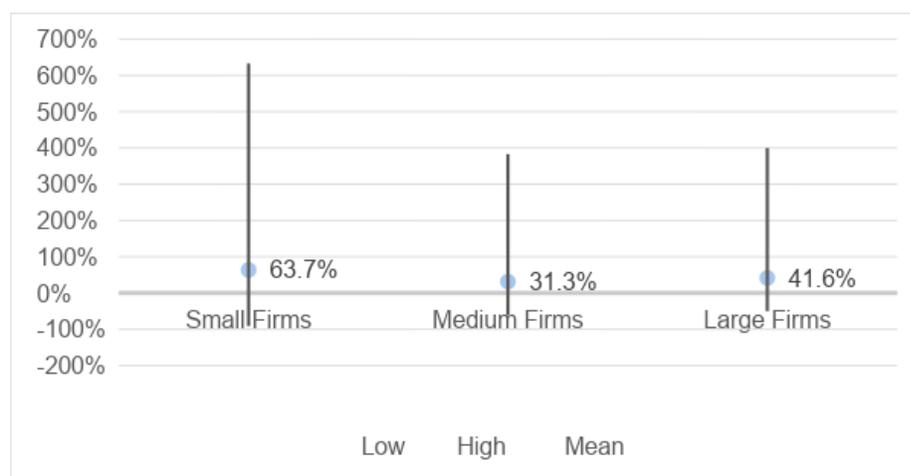


Gráfica 9: Crecimiento Medio en el Empleo 2012-2016 por Sector



Basado en esta muestra, puede ver en Gráfica 10 que las empresas pequeñas tienen mejores oportunidades para crecimiento y que a menudo está vinculado a las oportunidades de puestos de nivel de entrada a medida que las empresas crecen.

Gráfica 10: Crecimiento Medio en el Empleo 2012-2016 por Tamaño de Empresa



En relación a la presencia territorial de las empresas y su estructura de personal (ver Tabla 9), las empresas que más sucursales tienen (según las respuestas de las encuestas) son las de los municipios de Distrito Central (56.4% del total de sucursales mencionadas), seguidas de San Pedro Sula (23.8%). Por el contrario, y teniendo un menor número de sucursales, las empresas de San Pedro Sula son las que más personal reportaron (41.4% del total del personal mencionado), seguidas muy de cerca por las de Distrito Central (40.6%). Es importante destacar que las empresas en todos los municipios informaron que contrataron nuevos empleados jóvenes con el mayor número de jóvenes empleados en San Pedro Sula y Distrito Central y el mayor porcentaje de jóvenes empleados nuevos en comparación con la fuerza de trabajo total en Tela.

Tabla 9: Empresas Entrevistadas Según Número de Sucursales y Personal (Desagregadas por Municipio)

Municipio	Sucursales		Empleados		Empleados Jóvenes		
	# Sucursales	%	# Empleados	%	# Nuevos empleados	% de todos los empleados	% de todos los nuevos empleados jóvenes
San Pedro Sula	318	24%	18,680	41%	2,930	16%	43%
Distrito Central	752	56%	18,338	41%	2,810	15%	41%
La Ceiba	121	9%	3,769	8%	501	13%	7%
Choloma	53	4%	3,617	8%	431	12%	6%
Tela	90	7%	724	2%	151	21%	2%
Total	1,334	100%	45,128	100%	6,823	15%	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

Analizadas por sector o industria, las empresas del sector BPO+IT son las que más presencia territorial tienen a partir del número de sucursales reportadas (40.2% del total de sucursales), así como la mayor cantidad de trabajadores y nuevos empleados jóvenes (ver Tabla 10). Agroindustria empleó el siguiente número de trabajadores (26.1%), pero el porcentaje más pequeño de nuevos empleados jóvenes (5.9%). Turismo empleó el mayor porcentaje de nuevos empleados jóvenes en 2016. Las cifras sobre nuevos empleados jóvenes por sector son útiles en sí mismas como un indicador de la medida en que los jóvenes pueden tener acceso a diferentes tipos de oportunidades en cada sector.

Tabla 10: Empresas Entrevistadas por Número de Sucursales y Personal (Desagregadas por Sector)

Sector	Sucursales		Empleados		Empleados Jóvenes	
	# Sucursales	%	# Empleados	%	# Nuevo Empleados	% de todos los empleados
BPO + IT	536	40%	18,539	41%	3,734	20%
Agroindustria	186	14%	11,791	26%	696	6%
Textiles	65	5%	5,626	12%	719	13%
Turismo	379	28%	5,336	12%	1,076	19%
Manufactura intermedia	168	13%	3,836	9%	598	16%
Total	1,334	100%	45,128	100%	6,823	15%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

Cuando se observa por tamaño de empresa, los datos sobre el empleo muestran que los nuevos empleados jóvenes comprenden el mayor porcentaje de trabajadores en pequeñas empresas, pero las grandes empresas emplean a mucha más juventud que las pequeñas empresas. En promedio, cada pequeña empresa que participó en la encuesta empleó 5.5 nuevos jóvenes en 2016, mientras que cada gran empresa participante empleó 97.5 nuevos jóvenes.

Tabla 11: Empresas Entrevistadas por Número de Sucursales y Personal (Desagregadas por Tamaño)

Tamaño	Sucursales		Empleados		Empleados jóvenes		
	# Sucursales	%	# Empleados	%	# Nuevos empleados	% de todos los empleados	% de todos los nuevos empleados jóvenes
Pequeña	374	28%	3,977	9%	988	25%	14.5%
Mediana	248	19%	5,776	13%	957	17%	14.0%
Grande	712	53%	35,375	78%	4,878	14%	71.5%
Total	1,334	100%	45,128	100%	6,823	15%	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

CONDICIONES DE TRABAJO: HORAS Y TRANSPORTE

Dado el entorno de seguridad actual en Honduras, las empresas y sus empleados deben considerar la seguridad de sus operaciones y sus opciones de transporte. Para aquellas empresas que operan solo durante el horario de oficina, los trabajadores tienen más opciones de transporte que aquellos que trabajan horas especiales o algunos turnos que trabajan en un horario de 24 horas.

Las horas del trabajo y ubicación de empleados son temas importantes especialmente para jóvenes que vienen de zonas vulnerables. En promedio, 38.3% de las empresas informaron que proporcionan algún tipo de asistencia de transporte a los empleados. Para los jóvenes viviendo en barrios en riesgo, transportación es aún más importante. La Tabla 12 muestra que la mayoría de los empleados viven en ciudades cerca a las empresas.

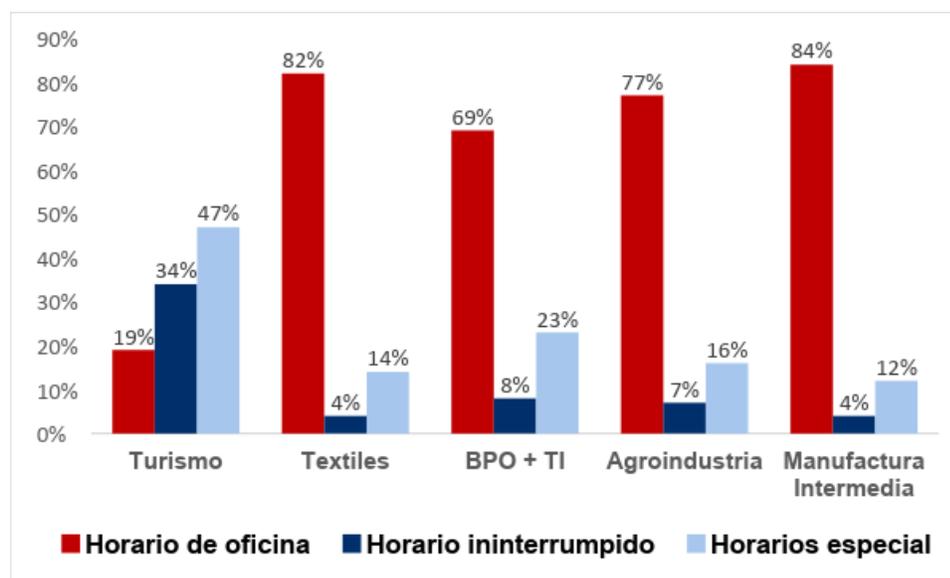
Tabla 12: Ubicación de la mayoría de sus empleados

	Turismo	Textiles	BPO + IT	Agroindustria	Manufactura	Total
De la ciudad donde se encuentra ubicada la empresa	88.4%	89.3%	84.3%	88.6%	88.0%	87.3%
De ciudades alejadas de la ubicación de la empresa	10.5%	10.7%	13.3%	6.8%	10.0%	10.7%

Otra localidad	1.1%	0.0%	2.4%	4.5%	2.0%	2.0%
----------------	------	------	------	------	------	------

Las diferencias por municipio reflejan las diferencias por sector, las cuales se muestran en la Gráfica 11 a continuación. Con la excepción del sector de turismo, la mayoría de las empresas de todos los sectores informaron que trabajan en horas regulares de oficina. Para el caso de los horarios ininterrumpidos (24 horas), se reportaron más frecuencias en las empresas del sector turismo (33.7%). Finalmente, para el caso de los turnos y salidas nocturnas, las empresas del sector turismo son las que más frecuencia reportan (47.4%).

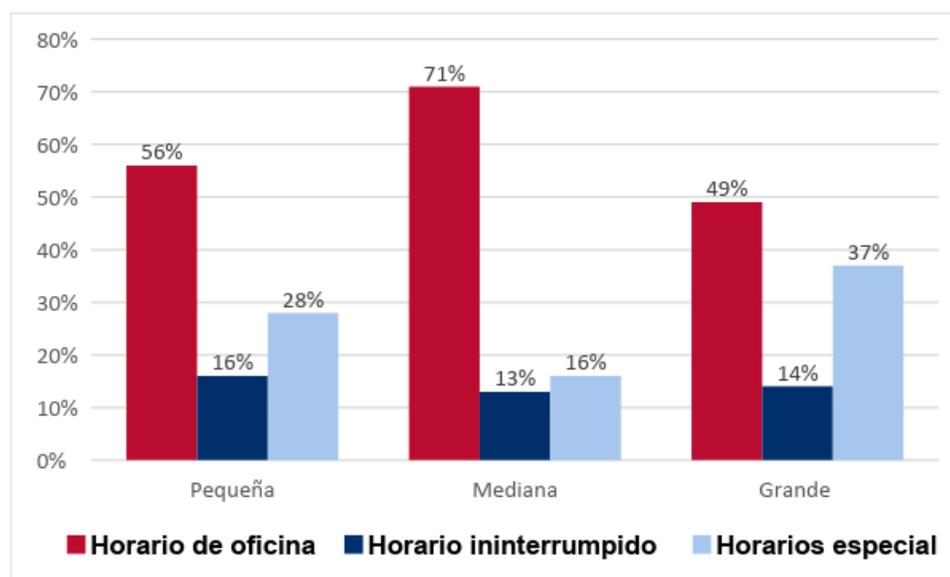
Gráfica 11: Horarios de Operaciones de la Empresa (Desagregadas por Sector)



Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

Las horas estándar de operación variaron por tamaño de empresa y por sector (ver Gráfica 12). Para el caso de la pequeña empresa, se encontró que la mayoría de los negocios trabaja en horarios de oficina (56.1%), pero un importante porcentaje lo hace en horarios especiales (27.8%). Para el caso de la mediana empresa, los datos no varían, pero se pone especial énfasis en las grandes empresas, ya que un número importante de empresas entrevistadas responde que opera en horarios especiales (37.3%).

Gráfica 12: Horarios de Operaciones de la Empresa (Desagregado por Tamaño)



Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

FACILIDADES DE TRANSPORTE AL PERSONAL

El estudio consultó a las empresas entrevistadas si ofrecen facilidades o servicios de transporte a su personal para acercarlo a sus hogares o lugares cercanos a los mismos. El 57.7% de las empresas mencionó que no ofrece ningún tipo de facilidad de transporte a su personal (ver Tabla 13) y el 42.3% manifestó que sí lo facilita.²⁴ De acuerdo con los resultados por municipio, en Choloma (61.9%), La Ceiba (62.8%) y Tela (75%) es donde más respuestas frecuentes se obtuvieron para las empresas que no ofrecen dichas facilidades de transporte. Al contrario, se destaca que las empresas de Distrito Central (45.9%) y San Pedro Sula (45.6%) son las que más responden afirmativamente al ofrecer facilidades de transporte. Este hecho podría asociarse a que en las ciudades grandes las empresas son más propensas a ofrecer transporte donde movilizarse es más difícil en muchas áreas controladas por las maras y pandillas, por lo tanto, dependiendo de los horarios laborales, el transporte puede ser clave para los trabajadores y específicamente para los jóvenes.

Tabla 13: Facilidades de Transporte al Personal (Desagregada por Municipio)

Facilidades de transporte al personal	Distrito Central Empresas		San Pedro Sula Empresas		Choloma Empresas		La Ceiba Empresas		Tela Empresas		Total Empresas	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Sí	56	46%	41	46%	8	38%	16	37%	6	25%	127	42%
No	66	54%	49	54%	13	62%	27	63%	18	75%	173	58%
Total	122	100%	90	100%	21	100%	43	100%	24	100%	300	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017.

Los resultados por sector arrojan que las empresas textiles (75%), BPO+IT (62.7%) y manufactura intermedia (66%) son las que más diferencias presentan en su industria, ya que son las que con mayor frecuencia no ofrecen facilidades de transporte a su personal (ver Tabla 14), mientras que el sector que

²⁴ Tipos de servicios de transporte incluye: (1) servicio de bus o transporte privada, (2) remuneración para transporte, o (3) otro tipo de prestación de transporte.

más equilibrio muestra es el de la agroindustria (el 52.3% ofrece y el 47.7% no ofrece facilidades de transporte).

Tabla 14: Facilidades de Transporte al Personal (Desagregada por Sector)

Facilidades de transporte al personal	Turismo Empresas		Textiles Empresas		BPO + IT Empresas		Agroindustria Empresas		Manufactura Empresas		Total Empresas	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Sí	49	52%	7	25%	31	37%	23	52%	17	34%	127	42%
No	46	48%	21	75%	52	63%	21	48%	33	66%	173	58%
Total	95	100%	28	100%	83	100%	44	100%	50	100%	300	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017.

Dentro de las principales limitantes que manifestaron los empresarios, el 6% indicó que debió hacer ajustes en los horarios debido a que los jóvenes tenían que salir muy temprano de sus casas debido a los problemas de seguridad en sus barrios o colonias. Esto los llevó, a su vez, a considerar esta situación a la hora de planear la movilización del personal por el riesgo y el acceso a las zonas en las que viven. Otro 6% indicó que la zona en la que viven no define a los empleados, ya que trabajan igual que los demás o incluso horas extras, que no tienen culpa de esa condición de vulnerabilidad y que su lugar de habitación no debía ser una limitante para el empleo. Otro punto que salió a la luz fue el mencionado por el 2% de entrevistados, que afirmó que toma más tiempo capacitarlos y disciplinarlos, y que todo depende de las actitudes de cada uno.

El 6% de las empresas indica que debió hacer ajustes en los horarios ya que los jóvenes tenían que salir muy temprano de sus casas debido a los problemas de seguridad en sus barrios o colonias.

El análisis combinado de las variables de facilidades de transporte y los horarios de operaciones de las empresas indica que las empresas que tienen horarios de oficina son las que con mayor frecuencia no ofrecen facilidades de transporte a su personal (63.2%), y por el contrario, las empresas que trabajan en horarios especiales son las que más ofrecen facilidades de transporte (54.3%). Las empresas que trabajan horarios interrumpidos son las más propensas a ofrecer transporte a su personal, con 57.8% empresas entrevistadas que lo confirmaron.

PROYECCIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

MEDIDAS A NIVEL NACIONAL QUE IMPACTAN DE MANERA INDIRECTA EL EMPLEO DE JÓVENES PROVENIENTES DE ZONAS VULNERABLES

Para comprender las predicciones de crecimiento y la forma en que se relacionan con los jóvenes, es importante examinar el entorno y políticas de mayor nivel. Existen leyes, políticas y medidas que afectan de manera general la generación de empleo, el crecimiento y la sobrevivencia de las empresas.

Relacionado a los primeros trabajos para jóvenes provenientes de zonas de riesgo, es importante notar las edades mínimas: para trabajar jornada completa es 14 años, la edad mínima para el trabajo considerado peligroso es 18 años (WageIndicator Foundation, 2017). La ley en Honduras prohíbe el uso de contratos a término fijo para las tareas permanentes, de modo que las empresas deben contratar legalmente a las personas como empleados para cualquier actividad considerada como tarea permanente (Banco Mundial: Doing Business, 2017d). Los empleados con un año de antigüedad tienen derecho a 10 días de tiempo libre pagado, y aquellos con cinco o más años de antigüedad tienen derecho a 20 días de tiempo libre pagado por año. Legalmente, los empleadores en Honduras no pueden discriminar en base

al sexo, y las mujeres reciben el 100% de su salario mientras se ausenten por maternidad, lo cual dura un mínimo de 84 días (42 antes y 42 después del nacimiento).

Los salarios mínimos en Honduras varían según el tamaño de la empresa²⁵ y el sector de actividad económica (con paga adicional por el trabajo nocturno, el trabajo a tiempo extra, y el trabajo en días de descanso semanales).²⁶ Por ejemplo, en manufactura, una empresa con 49 empleados debe pagar un mínimo de 34.89 HNL (lempiras) por hora por empleado, pero si la empresa contrata a dos empleados más, esta debe pagar una nueva tasa de 38.44 HNL por hora. Además, los salarios mínimos diarios son equivalentes a salarios mínimos de ocho horas, pero los salarios mínimos mensuales son equivalentes a los salarios mínimos correspondientes a 240 horas (30 días de ocho horas), aunque la semana laboral máxima debe ser de 44 horas (WageIndicator Foundation and Partners, 2017).

Los resultados de la encuesta Doing Business de 2016 del Banco Mundial indican que los salarios mínimos no están alineados con el nivel de productividad, y esto podría desmotivar a los empleadores a contratar empleados adicionales, particularmente a aquellos con menores niveles de destreza y experiencia. Las restricciones para despedir a los empleados redundantes también constituyen un desincentivo para las empresas, puesto que se requieren la notificación y las aprobaciones de terceras partes para despedir a un solo empleado, y un aviso anticipado de uno a dos meses, así como la paga por despido correspondiente a un rango de uno a 10 meses, dependiendo del tiempo de empleo con la empresa (Banco Mundial: Doing Business, 2017d). Estos costos podrían inducir a las empresas a retener a los empleados menos productivos en vez de reemplazarlos con nuevos empleados que podrían ser más productivos.

Otra inquietud para los empleadores es la estructura fiscal y su complejidad. La tasa fiscal total es de 44.4% incluyendo los impuestos de nómina, el impuesto sobre ingresos corporativos, el IVA, los impuestos municipales y demás (Banco Mundial: Doing Business, 2017a). Aunque un poco menor que el promedio para Latinoamérica y el Caribe (LAC), que es de 46.3%, el tiempo total necesario para cumplir con los reglamentos es significativo, puesto que se requieren 48 pagos al año, lo cual implica un estimado de 224 horas por año para poder cumplir con la normativa. Honduras obtuvo una puntuación de 30 sobre 100 en el Índice de Percepción de la Corrupción de Transparency International, y fue clasificado como el número 123 de 127 países. Este índice muestra qué países tienen instituciones públicas poco confiables y que funcionan mal y donde la corrupción y la extorsión son frecuentes. En comparación con otros países de la región, resulta claro que Honduras es uno de los países más corruptos de Centroamérica según este índice. En 2016, El Salvador ocupó el puesto 95, Panamá 87 y Costa Rica 41 (Transparency International, 2017).

ÁREAS CON MAYOR PROYECCIÓN DE CRECIMIENTO REPORTADO POR EMPRESAS ENTREVISTADAS

Las proyecciones de empresas entrevistadas con interés en crear nuevos puestos de trabajo según sus perspectivas para el próximo año muestran las áreas de enfoque para cada municipio. De acuerdo a los datos, las empresas en total esperan crear alrededor de 3,290 nuevos puestos de trabajo, y no sorprende que los municipios con mayor población o actividad económica

Las empresas entrevistadas esperan crear **3,290** nuevos empleos en el próximo año, con las mayores concentraciones en:

- BPO+IT: DC, SPS
- Textiles: DC, Choloma
- Turismo: La Ceiba, DC y Tela
- Manufactura: Tela
- Agroindustria: La Ceiba

²⁵ Empresas con 1-10 empleados son micros, 11-50 son pequeñas, 51-150 son medianas, y más que 150 son grandes

²⁶ Para más información sobre salarios mínimos ver <https://wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/honduras>

se proyecten en ofrecer la mayoría de esas nuevas plazas. Al analizar las áreas de crecimiento proyectadas, se pueden ver los sectores con mayor crecimiento en cada municipio y con importantes oportunidades de crecimiento destacadas a continuación.

Tabla 15: Número de Empleos Según Proyección de las Empresas (Desagregado por Municipio y Sector)²⁷

Municipio/Sector	Agroindustria	BPO + IT	Manufactura	Textiles	Turismo	Total
La Ceiba	63	29	15	30	66	203
Choloma	6	32	0	102	5	145
Distrito Central	80	466	156	329	307	1,338
San Pedro Sula	91	1,035	104	144	120	1,494
Tela	2	0	55	0	53	110
Total general	242	1,562	330	605	551	3,290

Partiendo del Plan 2020 y sustentado en las entrevistas sostenidas con los diferentes gremiales, cámaras de comercio y asociaciones empresariales, la mayor parte de los representantes de estas organizaciones manifiestan respirar aires de optimismo para el país a nivel económico. Estiman que la situación parece estar mejorando más allá de la estabilidad macroeconómica, y esperan que la economía se dinamice aún más, a pesar de la incertidumbre que podrían generar las elecciones presidenciales de 2017. En este orden de cosas, el sector de servicios empresariales (BPO +IT) es el que se valora como generador de una mayor cantidad de empleos para los próximos años.

La recuperación de la inversión en la producción de textiles hace de este sector uno de los que ofrece más probabilidades de generar oportunidades de empleo, dado el desarrollo del “cluster” textil especialmente en las zonas para exportación y el establecimiento de nuevas empresas o la integración vertical de importantes empresas textiles que ya operan en el país.

El turismo es otro sector que genera muchas expectativas, aunque parte de una situación de estancamiento en los últimos años como resultado del impacto de la crisis económica internacional de finales de la primera década del siglo XXI y de los altos niveles de violencia visualizada desde el exterior. De acuerdo con las entrevistas sostenidas con actores claves, el reporte de las empresas turísticas en el marco de la encuesta y las cifras reflejadas en el Índice Mensual de Actividad Económica (IMAE) del Banco Central, turismo tiene amplias posibilidades dados los niveles de uso de la capacidad instalada (en número de hoteles y habitaciones disponibles). Además, se ha visto impulsado por la nueva ley de incentivos al turismo, aprobada en septiembre de 2017, por una trayectoria hacia la baja registrada en las tasas de homicidios (OV, 2017²⁸) y la reducción de la violencia.

EXPECTATIVAS DE CREACIÓN DE NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO POR SECTOR ECONÓMICO Y POR MUNICIPIO

Es importante destacar que, de manera consistente a lo manifestado por los gremios empresariales y cámaras de comercio que operan en las ciudades en mención, existe cierto nivel de optimismo en el medio empresarial en lo que se refiere al crecimiento esperado de la actividad económica, y por lo tanto del empleo para los próximos años. Es así que el 67.7% de las empresas encuestadas manifiestan que proyectan un crecimiento en la cantidad de personal a contratar para el próximo año.

Del total de empresas que responden que proyectan nuevas plazas para el próximo año, el 9% de estas empresas aún no ha podido cuantificar el número de personas que va a contratar. Los sectores turismo y BPO+IT son los que reportan más empresas que planean contratar personal con 29.0% y 29.6%,

²⁷ Para más información acerca los puestos, ver Tabla A.5 y Table A.6 en el Anexo A.

²⁸ UNAH-IUDPAS. Boletín Enero – Junio 2017

respectivamente. Sin embargo, también las empresas industriales (17.2%), empresas agroindustriales (13.8%) y textiles (10.3%) manifiestan que aumentarán la contratación de personal, lo que podría traducirse en una generación de un importante número de puestos de trabajo, ya que las empresas manufactureras y las textiles han generado tradicionalmente una cantidad significativa de empleos.

Las empresas que manifiestan planear contratar más empleados y tienen una estimación de cuantos van a contratar suman en total 3,290 nuevas contrataciones.

Desagregando la creación de empleos por municipios con base en la muestra (ver Tabla 16), se puede observar que son los grandes centros urbanos los que generarán la mayor proporción de los nuevos empleos, cerca del 86% de los mismos serán generados en los municipios de San Pedro Sula (45.4%) y del Distrito Central (40.7%), mientras que en escasa medida se generarán en La Ceiba (6.2%), Choloma (4.4%) y Tela (3.3%).

Tabla 16: Creación de Empleos por Municipios

Municipio	Empleos	%
Distrito Central	1,338	41%
San Pedro Sula	1,494	45%
Choloma	145	4%
Ceiba	203	6%
Tela ²⁹	110	3%
Total	3,290	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

La Tabla 17 muestra que tanto la gran empresa como la pequeña empresa son las que reportan tener mayores expectativas de crecimiento de personal para el próximo año. Las pequeñas empresas en el estudio de contratación de personal suman el 41.2% del total de nuevos empleos, 41.6% para las empresas grandes, mientras que para las empresas medianas es el 17.2% del crecimiento del personal. Este no es un hallazgo menor, ya que hasta ahora las empresas pequeñas son las que se habían mostrado más desalentadas según diversos estudios empresariales llevados a cabo hasta ahora (COHEP, 2016).

Tabla 17: Expectativa de Crecimiento por Tamaño de Industria

Tamaño de la empresa	Personas a emplear	%
Pequeña	1,354	41%
Mediana	567	17%
Grande	1,369	42%
Total	3,290	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

REQUISITOS MÍNIMOS DE EDUCACIÓN PARA EMPLEADOS

En relación al personal para puestos especializados, el 20% de las empresas responde que este personal requiere poseer una educación superior universitaria, el 18.4% manifiesta que por lo

²⁹ Es importante notar que este número puede ser una reflexión de bajos números de respuesta en Tela.

“El clima de negocios es positivo, halagador, se respiran vientos de cambio. Si este clima positivo continúa y si las expectativas se cumplen, el próximo quinquenio va a ser bueno.”

Representante de una Cámara

Las empresas de los sectores de agroindustria y BPO+IT son las que en mayor proporción requieren empleados especializados con personas con formación superior universitaria.

menos debe poseer un nivel técnico universitario, mientras que un 8% expresa que debería tener un nivel técnico no universitario. Un 38.3% de las empresas responde que debería tener un nivel de educación media o bachillerato, mientras que solamente un 11.3% de las empresas manifestaron que dicho personal especializado debería poseer educación hasta un nivel de 9° grado o menos para ocupar dichos puestos de trabajo.

En cuanto al personal que aspira a puestos especializados, se puede apreciar (ver Tabla 18) que son las empresas de los sectores agroindustrial y BPO+IT las que en mayor proporción necesitan de personas con educación superior universitaria con 27.3% y 21.7%, respectivamente. Las empresas del sector BPO+IT respondieron que también requieren de una buena proporción de personas con educación técnico universitaria (25.3%), mientras que en los sectores de turismo, textil y manufactura manifiestan requerir dicho nivel educativo en 17.9%, 17.9% y 16%, respectivamente.

Tabla 18: Nivel Académico Requerido por las Empresas para Personal Especializado (Desagregado por sector)

Nivel educativo	Turismo	Textiles	BPO + IT	Agroindustria	Manufactura
Educación básica (1° a 6° grado)	2.1%	14.3%	1.2%	0.0%	16.0%
Educación ciclo común (7° a 9° grado)	9.5%	0.0%	4.8%	4.5%	4.0%
Educación media (bachillerato)	37.9%	39.3%	38.6%	47.7%	28.0%
Técnico no universitario	7.4%	3.6%	8.4%	6.8%	14.0%
Técnico universitario	17.9%	17.9%	25.3%	13.6%	16.0%
Superior universitaria	18.9%	14.3%	21.7%	27.3%	18.0%
Otros	6.3%	10.7%	0.0%	0.0%	4.0%
Total	100.1%	100%	100%	100%	100%

Respuestas agregadas superior al 20% se resaltan en gris

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

En cuanto al nivel educativo que debería poseer el personal no especializado en las empresas, las preferencias de las empresas varían considerablemente. Los representantes del sector privado explicaron que entre sus objetivos primordiales estaba conocer el nivel académico buscado por las empresas para sus empleados tanto especializados como no especializados. Para más información sobre puestos y requisitos de educación, ver el Anexo A.

Para personal no especializado, la mayoría de empresas requiere educación primaria (1° a 6° grado).

El 55.9% manifiesta que el personal para puestos no especializados debería poseer un nivel de educación primaria (1° a 6° grado): 67.9% de las empresas textiles, 61.4% de la agroindustria y 60% del sector manufactura. El 17.5% considera que debería poseer un nivel educativo de entre 7° a 9° grado; mientras que el 23.8% de las empresas expresa que debería tener un nivel de educación media o bachillerato. Las necesidades de mayores niveles de educación, ya sea técnico, técnico universitario o superior universitario alcanza en promedio el 7.6%.

Como es de esperarse, en sectores de servicios como el de turismo, el 50.5% de las empresas manifiestan requerir únicamente empleados no especializados con solamente educación primaria (1° a 6° grado), mientras que en BPO+IT es un 39.8% de las empresas. En la Tabla 19 se puede apreciar que hay más oportunidades para los jóvenes con educación básica en los sectores textil, agroindustria y manufactura intermedia, aunque el sector turismo también ofrece oportunidades para personas con el nivel básico de educación. Muchas de estas posiciones requieren un nivel de inglés que los jóvenes no suelen tener.

Por otra parte, el 31.3% de las empresas del sector BPO+IT y el 23.2% de las empresas del sector turismo manifiestan requerir trabajadores con nivel de bachillerato para puestos no especializados. El 24% es para la industria manufacturera, 20.5% para la agroindustria y 23.2% para textiles.

Tabla 19: Nivel Académico Requerido por las Empresas para Personal No Especializado

Nivel educativo	Turismo	Textiles	BPO + IT	Agroindustria	Manufactura
Educación básica (1° a 6° grado)	50.5%	67.9%	39.8%	61.4%	60.0%
Educación ciclo común (7° a 9° grado)	22.1%	10.7%	25.3%	13.6%	16.0%
Educación media (bachillerato)	23.2%	17.9%	31.3%	20.5%	24.0%
Técnico no universitario	1.1%	0.0%	1.2%	2.3%	0.0%
Técnico universitario	1.1%	0.0%	1.2%	2.3%	0.0%
Superior universitaria	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%
Otros	2.1%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

Niveles de educación requeridos para crecimiento anticipado

Se necesita un análisis en profundidad para comparar y correlacionar las posiciones anticipadas y los niveles académico mínimo, nivel profesional o requerimientos de certificación que solicitan las empresas. A continuación, se exponen algunos cuadros básicos que reflejan este tipo de información tanto por municipio como por sector de actividad económica. La descripción pormenorizada por puestos de trabajo demandados, sector y municipio puede verse de manera detallada en los anexos respectivos.

De acuerdo con el perfil empresarial y la rama de actividad dominante, los municipios tienen distintos perfiles de demanda por nivel académico para sus posibles empleados (ver Tabla 20). El Distrito Central es el municipio que registra la mayor cantidad de empresas que demandan profesionales universitarios (17.5%) a la cual si se le suma las empresas que demandan Técnicos universitarios (9.5%), totalizan el 27% de las empresas que respondieron en el DC. Resulta relativamente sorpresivo que San Pedro Sula refleje una relativa baja proporción de empresas que requieran empleados con educación Superior universitaria (2.2%), asimismo, solamente el 3.3% de las empresas manifiesta necesitar técnicos universitarios.

Tabla 20: Nivel Académico Requerido Dividido por Municipios

Nivel académico	Ceiba	Choloma	Distrito Central	San Pedro Sula	Tela	Total
Educación básica (1° a 6° grado)	14%	8%	14%	21%	18%	16%
Educación ciclo común (7° a 9° grado)	41%	15%	14%	7%	0%	14%
Educación media (bachillerato)	31%	69%	37%	61%	78%	48%
Técnico no universitario	3%	0%	8%	6%	0%	6%
Técnico universitario	3%	8%	10%	3%	0%	6%
Superior universitaria	7%	0%	18%	2%	6%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

En Tela (76.5%), Choloma (69.2%), y San Pedro Sula (61.1%), la mayor necesidad de las empresas es de empleados con educación media (bachillerato), es decir trabajadores que han alcanzado el nivel de bachillerato. En el caso particular de La Ceiba las empresas están demandando perfiles laborales mayoritariamente con educación de 7° a 9° grados.

Desde la perspectiva del sector de actividad económica, cada sector tiene su propio perfil de demanda de empleados por nivel educativo. En la muestra de empresas tomadas, las empresas del sector textil

son las que expresan tener una mayor demanda de empleados que hayan terminado al menos la educación superior universitaria (31%), luego aparece la agroindustria, con 12% de las empresas que manifiestan emplearán personal con educación universitaria y 7% que exigen un nivel técnico universitario. Sin embargo, la mayor cantidad de empresas de todos los sectores de actividad responden que emplearán personal con un nivel académico mínimo de bachillerato: agroindustria (57%), turismo (56%), BPO+IT (51%) y manufactura con 39% (ver Tabla 21).

Tabla 21: Nivel Académico Requerido por Sector

Nivel académico	Agroindustria	BPO + IT	Manufactura	Textiles	Turismo
Educación básica (1° a 6° grado)	12%	5%	37%	35%	14%
Educación ciclo común (7° a 9° grado)	12%	19%	5%	10%	13%
Educación media (bachillerato)	57%	51%	39%	24%	56%
Técnico no universitario	0%	8%	10%	0%	7%
Técnico universitario	7%	11%	2%	0%	4%
Superior universitaria	12%	7%	7%	31%	6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

CONOCIMIENTOS Y APLICACIÓN DE TECNOLOGÍAS

En una economía global en crecimiento, el papel que desempeña la tecnología en el lugar de trabajo y la eficiencia del trabajo es otra consideración importante en términos de capacitación en habilidades duras y blandas. Para competir en el mercado global, las empresas en Honduras están avanzando en el uso de la tecnología. El estudio abordó las necesidades de preparación y conocimiento del personal en el uso de tecnologías en las empresas de los cinco municipios de investigación (ver Tabla 22). Los resultados arrojan que 92 empresas (30.6% del total) declaran que el uso de la tecnología es vital para todo el personal. Por otra parte, 129 empresas (43.0%) manifiestan que solamente parte del personal de la compañía tiene que saber usar las mismas, por lo que, en suma, el 73.6% de las empresas consultadas muestran la necesidad de aplicación de tecnologías para todos o una buena proporción de sus trabajadores. El 26.4% de las compañías respondió que sus empleados no necesitan saber usar la tecnología o que por lo menos la mayoría de los mismos no tienen que utilizarlas en sus operaciones.

Tabla 22: Uso de Tecnología en la Empresa

Importancia del uso de la tecnología en la empresa	Frecuencia	%
La mayoría de empleados no utilizan tecnologías en sus operaciones	47	16%
No es necesario para los empleados saber usar tecnología	32	11%
Solo parte del personal tiene que saber usar tecnologías	129	43%
El uso de tecnología es vital para todo el personal	92	31%
Total	300	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

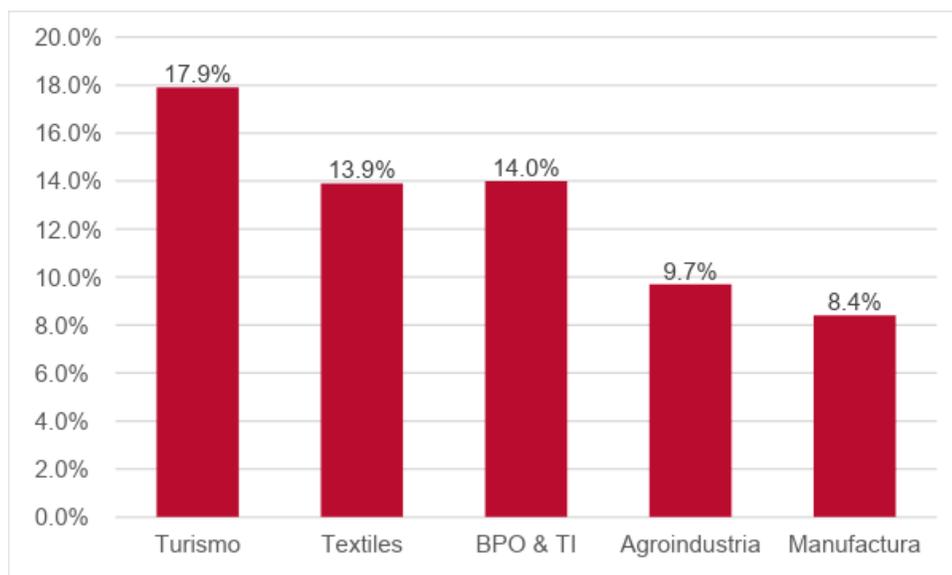
Estas cifras pueden cambiar rápidamente a medida que se implementan nuevas políticas y procedimientos para cumplir los objetivos del Plan 2020 además de los avances de la tecnología.

TENDENCIAS EN LA ROTACIÓN Y DESPIDO DE PERSONAL

La rotación³⁰ varió según el tamaño de la empresa (de 10.5% para empresas medianas a 15.2% para pequeñas empresas) y municipio (con un rango entre 9.7% en La Ceiba hasta 17.0% en Tela), pero el factor más relevante en la rotación fue el sector al que pertenece la empresa. La rotación en turismo fue más alta (17.9%) y el más bajo, en manufactura (8.4%) (ver Gráfica 13).

³⁰ La rotación incluye empleados que son despedidos y que se renuncian por otros motivos.

Gráfica 13: Tasa Media de Rotación Laboral en 2016, por Sector



En total, las empresas que reportaron rotación de empleados en 2016 sustituyeron a 3,982 empleados. La mayor rotación laboral en este caso es para los hombres (55%), mientras que la rotación laboral de mujeres fue del 32%. El porcentaje restante no identificó el sexo de la persona sustituida.

De las empresas que respondieron a situaciones de despido laboral, se estima que despidieron a 1,950 empleados en el transcurso del año 2016, lo que podría aproximarse a una tasa del 8.9% del total de empleados que reportan las empresas (un estimado de 21,790 empleados). La mayor parte de los empleados despedidos fueron hombres 66%, mientras solo 34% fueron mujeres del total de trabajadores despedidos.

Rotación laboral en 2016:

Total de personas: 3,982

- Mujeres: 32%
- Hombres: 55%
- No identificó el sexo: 13%

Analizando los datos se puede inferir que hay una relación entre el tamaño de las empresas y su tasa de rotación y despidos. Las empresas más grandes tienen aproximadamente la misma tasa de despidos y rotación de personal. Es importante resaltar que para este estudio las empresas grandes son las que ocupan una menor proporción en la muestra total, pero son las que más rotan y más despiden personal, probablemente porque son las que tienen mayor cantidad de empleados o poseen políticas laborales mucho más rígidas. Ver Tabla 23 para mayores detalles de la rotación y despidos de personal.

Tabla 23: Rotación y Despido Laboral por Tamaño de Empresa

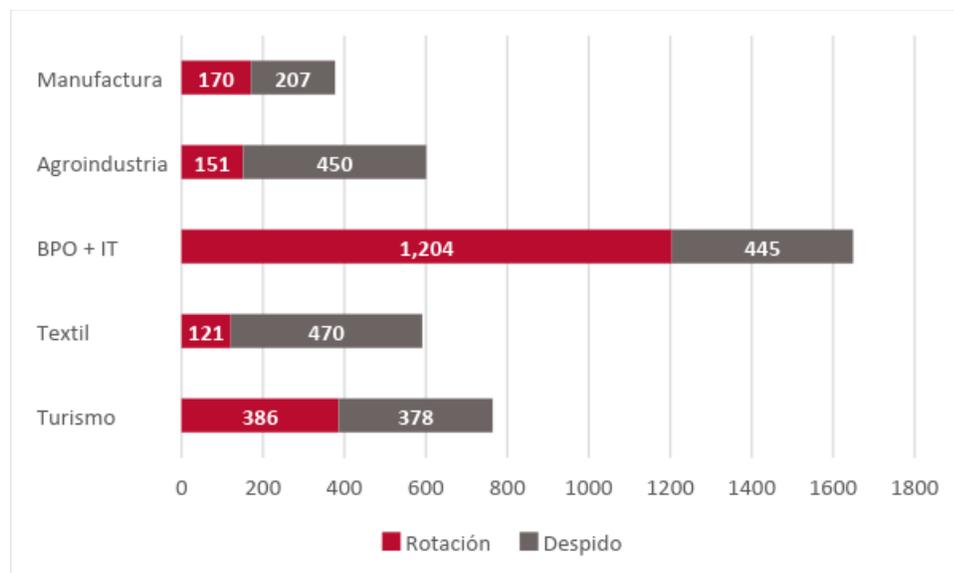
	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Rotación total	661	627	2,694	3,982
Despido	341	285	1,324	1,950

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

Según el número de empleados reportados en 2016, el número de puestos vacantes entre las 300 empresas encuestadas sería de aproximadamente 3,982 si las tasas de empleo y rotación permanecen estables. Conde acuerdo a los datos, el 41.9% de aquellas en BPO + IT, 19.5% en turismo, 15.8% en agroindustria, 15.5% en textiles, y el 7.3% restante en manufactura. Como reflejo del desglose general de

empleados por municipio, el 39.7% de esos puestos se encuentran en el Distrito Central, el 45.4% en San Pedro Sula, el 7.8% en Choloma, el 4.9% en La Ceiba y el 2.2% en Tela. (Para obtener información más detallada por municipio y sector, ver Tabla A.7 en el Anexo A.)

Gráfica 14: Puestos Abiertos a Través de Rotación y Despido Laboral Anual por Sector (Basado en Datos de 2016)



Para entender mejor los desafíos de las empresas en relación al desarrollo del empleo con jóvenes, las empresas fueron consultadas sobre las causas del despido laboral para el personal joven específicamente. La Tabla 24 muestra a continuación las principales razones de despido para empleados jóvenes señaladas por las empresas, donde destacan la irresponsabilidad en el incumplimiento de las labores, el bajo desempeño laboral, los robos, no acatar órdenes y la reestructuración de puestos en los primeros cinco lugares.

Tabla 24: Principales Causas de Despido Laboral para Empleados Jóvenes

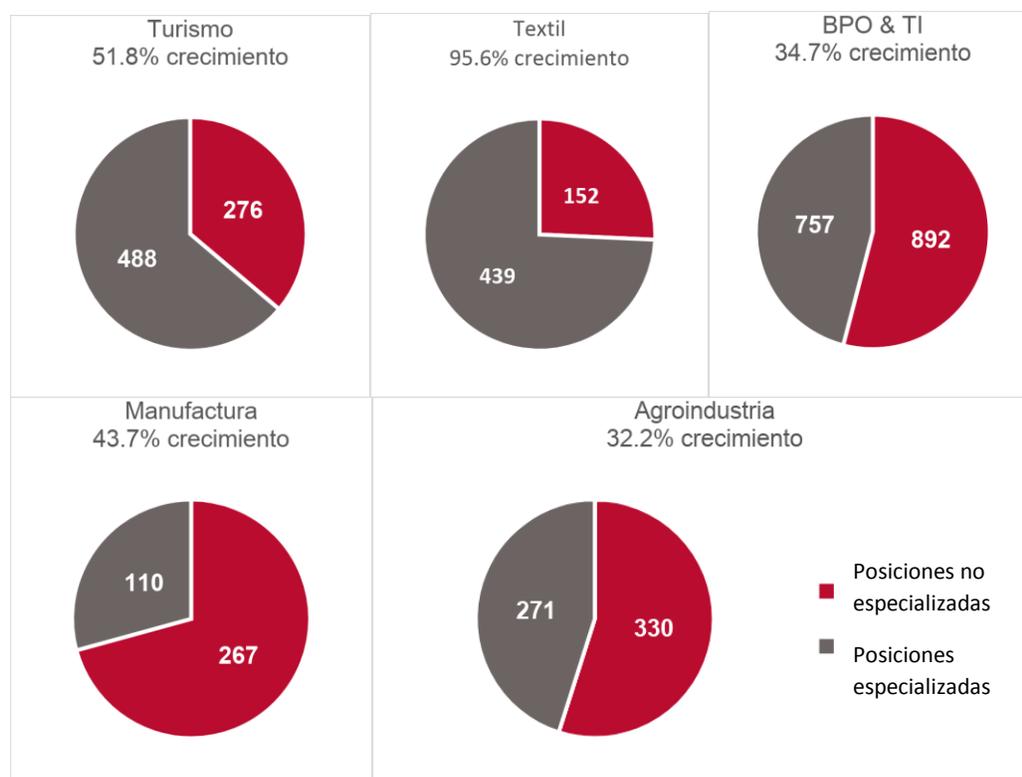
Principales causas de despido	Turismo	Textiles	BPO + IT	Agroindustria	Manufactura	Total
Irresponsabilidad en cumplimiento de labores	22.6%	22.2%	25.5%	14.7%	13.6%	20.8%
Bajo desempeño	17.0%	27.8%	21.6%	20.6%	18.2%	20.2%
Robos	11.3%	5.6%	5.9%	11.8%	4.5%	8.4%
Mala actitud	5.7%	5.6%	11.8%	2.9%	4.5%	6.7%
Falta de preparación para el puesto	9.4%	5.6%	2.0%	2.9%	9.1%	5.6%
Reestructuración de puestos	9.4%	0.0%	5.9%	2.9%	4.5%	5.6%
Faltas disciplinarias	0.0%	5.6%	5.9%	8.8%	9.1%	5.1%
Falta de compromiso	3.8%	11.1%	2.0%	5.9%	4.5%	4.5%
Incumplimiento de reglamento	5.7%	0.0%	5.9%	0.0%	9.1%	4.5%
Problemas con la autoridad, no acata ordenes	5.7%	0.0%	0.0%	11.8%	0.0%	3.9%

Deshonestad	1.9%	5.6%	3.9%	8.8%	0.0%	3.9%
Impuntualidad	1.9%	0.0%	3.9%	0.0%	0.0%	1.7%
Falta de interés para aprender sobre el puesto	1.9%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	1.1%
El vicio afecte el trabajo	0.0%	5.6%	0.0%	2.9%	0.0%	1.1%
Otras causas	3.8%	5.6%	5.9%	2.9%	22.7%	6.7%
Total						100%

Si bien la rotación puede crear oportunidades significativas, muchos jóvenes, particularmente aquellos con un nivel educativo y experiencia limitados, no calificarían para una gran cantidad de estos trabajos.

La rotación laboral de trabajadores no especializados en 2016 proporciona un proxy más realista para las oportunidades posibles para los jóvenes. En general, casi la mitad (47.5%) de las posiciones abiertas debido a la rotación es probable que sean posiciones no especializadas en todos los tamaños de empresas si los patrones actuales de empleo y rotación permanecen estables. Sin embargo, la distribución de puestos especializados y no especializados varía significativamente según el sector, como se muestra en el Gráfica 14.5 a continuación.³¹

Gráfica 14.5: Distribución de Puestos Especializados y No Especializados Abiertos a través de Rotación Laboral



³¹ Para ver la distribución de puestos por tamaño de empresa, ver el Anexo A.

Otro factor importante relacionado con la rotación del personal es los años de permanencia en la empresa, para aquellos establecimientos que tienen más de cinco años de fundación, el 46% responde que sus empleados en promedio tienen más de cinco años de laborar en la empresa.

Durante las entrevistas, representantes de las empresas fueron consultados sobre las tendencias de los jóvenes a renunciar a sus puestos de trabajo. La información recabada en términos generales contradice el generalizado estereotipo de que los jóvenes renuncian a los trabajos con mayor frecuencia que los adultos. Los datos muestran que el 43% de los jóvenes renuncia con una frecuencia menor que sus pares adultos, un 19% renuncia a un ritmo similar y el 38% renuncia a un ritmo mayor.

Contradictorio con los estereotipos, 43% de empresas reportó que **los jóvenes renuncian los trabajos con una frecuencia menor** que sus pares adultos.

Por otra parte, al efectuar el análisis por tamaño de la empresa, vemos que este comportamiento puede cambiar. En el caso de las empresas pequeñas, el 45% de los jóvenes renuncia a un ritmo menor que sus colegas adultos, muy similar a lo que sucede en la mediana empresa. Sin embargo, cuando se trata de la gran empresa, los jóvenes renuncian a un ritmo mayor. Entender las razones por las cuales está sucediendo este fenómeno requeriría de un estudio particular en los lugares de trabajo.

Tabla 25: Ritmo de Renuncia Relativo Jóvenes en Comparación con Adultos por Tamaño de Empresa Reportado por las Empresas

	Pequeña	Mediana	Grande	Promedio
Jóvenes renuncian a un ritmo menor	45%	47%	33%	43%
Jóvenes renuncian a un ritmo similar	17%	19%	25%	19%
Jóvenes renuncian a un ritmo mayor	38%	34%	42%	38%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

Finalmente, cabe señalar que el 87% de las empresas manifiesta que el personal que trabaja en la empresa proviene de la misma ciudad donde esta se encuentra localizada. El 11% proviene de ciudades alejadas de la ubicación de la empresa, mientras que el dos por ciento restante proviene de otras localidades.

PROCESOS Y POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN DE EMPRESAS ENTREVISTADOS

Entre las preguntas más importantes realizadas en la presente investigación están las que tienen que ver con las políticas de contratación que tienen las empresas y cómo dichas políticas pueden discriminar o afectar a jóvenes provenientes de zonas de riesgo social o alta vulnerabilidad. La amplia revisión documental y el análisis de las experiencias de proyectos de intervención anteriores revelan hasta ahora que las empresas se inclinan más hacia la contratación de jóvenes para los puestos de entrada, provenientes de áreas geográficas que no les puedan ocasionar problemas, jóvenes que tengan como base unas habilidades blandas que les permitan aprender rápidamente, trabajar en equipo, y asumir compromiso, entre muchas otras.

Así mismo se indagó sobre los mecanismos usados con mayor frecuencia por las empresas para la contratación de personal. Como puede apreciarse en la Tabla 26, los contactos o referencias personales siguen siendo el método usado con mayor frecuencia, y es el mecanismo con mayor efectividad según las valoraciones manifestadas por las empresas. En segunda posición como mecanismo más utilizado se ubican las bolsas virtuales de empleo, es decir los sitios web especializados en identificar la oferta y demanda de puestos de trabajo. Llama mucho la atención también que en tercer lugar se ubiquen las redes sociales como mecanismos tanto a nivel de alta frecuencia o uso, como de alta efectividad para la oferta y demanda de trabajo. Esta pregunta tenía la opción de respuestas múltiples, por lo que los datos en la Tabla 26 reflejan los resultados por mecanismo y no del total de 300 encuestas.

De todos mecanismos de contratación, 83% de empresas entrevistados indicaron que contactos personales o referidos tienen la mejor efectividad y lo usan con alta frecuencia.

Tabla 26: Mecanismos de Contratación

Mecanismos de contratación	#	% Uso	Alta frecuencia	Alta efectividad
Contactos personales o referidos	248	83%	131	147
Bolsas de empleo virtual	104	35%	52	43
Redes sociales	99	33%	50	43
Publicación en medios	95	32%	22	30
Empresas de Recursos Humanos	78	26%	22	24

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

El análisis de las características de las personas que buscan trabajo y que pueden constituir elementos de rechazo en el proceso de selección de personal en las empresas arroja información fundamental de lo que está pasando en el mercado de trabajo en Honduras y en específico en estos cinco municipios (ver Tabla 27).

El 27% de las empresas encuestadas manifestó que, si la persona entrevistada proviene de zonas vulnerables, eso constituye un motivo para no darle el trabajo. Por su parte, el 56% de las empresas expresó que, si la persona no posee una apariencia física acorde con los requerimientos de la organización en lo relativo a tipo de corte de cabello, a la presencia de tatuajes, o al tipo de vestimenta, por ejemplo, entonces dicha apariencia constituye un motivo de rechazo para el candidato.

El 27% de empresas encuestadas considera la zona donde vive los jóvenes ser importante. Mientras 56% de empresas dijeron que los jóvenes deben tener una apariencia física profesional para ser considerados para un trabajo.

Las entrevistas a actores claves de los gremios empresariales refuerzan estos hallazgos, aunque con matices dependiendo del sector de actividad económica de que se trate. Para el caso, los representantes del sector turismo muestran mucha preocupación por la zona de procedencia de sus posibles empleados, ya que manifiestan que, por la naturaleza misma de la actividad turística, un incidente delictivo puede marcar indeleblemente la reputación de su hotel o restaurante y conllevar un efecto negativo de reputación que conduce a la pérdida de clientes.

Por su parte, las empresas industriales (ya sea textiles o de manufacturas) localizadas en los parques industriales para exportación sí emplean personas provenientes de zonas urbanas consideradas de alto riesgo, pero han desarrollado sus propios protocolos de seguridad, especialmente en lo que se refiere al acceso y control de sus instalaciones, según lo manifestado por los gremios respectivos en sus entrevistas.

Llama mucho la atención de igual manera que, a pesar de existir una ley que estipula la obligación de contratar a un determinado porcentaje de empleados con alguna discapacidad, el 40% de las empresas considera que, si el candidato posee algún tipo de discapacidad, será rechazado en el proceso.

Tabla 27: Criterios de Rechazos para Empleos

Criterios de rechazo	Frecuencia	%
Proviene de zonas de riesgo	81	27%
No posee nivel educación requerido	188	63%
Edad superior a la establecida	103	34%
Edad menor a la requerida	182	61%
Apariencia física no acorde	168	56%
Posee algún tipo de discapacidad	119	40%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

Además, como puede verse en la Tabla 28, y en línea con lo manifestado por algunos representantes de ciertos sectores de la actividad económica, existen elementos de apariencia física que descalifican *ipso facto* al candidato.

Tabla 28: Características de Apariencia Física No Aceptada

Elementos de apariencia física no permitidos	Número de empresas	%
Corte (tintes) de pelo de moda juvenil	111	37%
Tatuajes, especialmente los alusivos a pandillas	157	52%

Vestimenta alusiva a pandillas	150	50%
--------------------------------	-----	-----

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

EXPERIENCIAS GENERALES CON JÓVENES EMPLEADOS

Resumen de experiencias de las cámaras con empleados jóvenes

Las cámaras de comercio han tenido una variada experiencia con jóvenes, específicamente, han realizado pilotajes con grupos determinados en zonas de riesgo. Por ejemplo, y como lo señalaron en las entrevistas con sus representantes, con 21 muchachos del barrio El Edén. Como parte de este experimento, efectuaron evaluaciones psicométricas y luego revisaron minuciosamente el perfil psicológico de cada uno de los jóvenes para identificar cuáles eran las brechas y cerrarlas a través de capacitaciones que luego sirvieran para perfilarlos para las empresas.

Un representante de una cámara comentó: “En [nuestra cámara] trabajamos junto a nuestro staff (sic) de consultores en las áreas de inteligencia emocional, comunicación efectiva, ética, valores, imagen personal, utilización efectiva del tiempo, etiqueta y protocolo empresarial para cambiar el vocabulario y resiliencia (los jóvenes creen que ya fracasaron y no se pueden levantar)”. Indicó que, como parte del proceso, “separamos a los candidatos en base a (sic) competencias en tres grupos y terminamos insertando a 19 muchachos en el mercado laboral. Les ofrecimos a las empresas a alguien que yo había evaluado, que yo sabía dónde vivía, y que le habíamos cerrado las brechas de competencias y habilidades”, expresó”. Es un tema de cerrar brechas, pero no hacerlo igual con todos, se debe hacer respetando las diferentes habilidades e intereses particulares.”

“Los jóvenes creen que ya fracasaron y no se pueden levantar... Es un tema de cerrar brechas, pero no hacerlo igual con todos, se debe hacer respetando las diferentes habilidades e intereses particulares”

Representante de una cámara

En la experiencia específica de otra cámara de comercio, consideran que los graduados de carreras no aspiran a los trabajos con las competencias que deberían haber adquirido de acuerdo a lo que han estudiado. Destacan además que, de acuerdo a la experiencia que han tenido, de diez practicantes solamente uno o dos cumplen con las expectativas, a los restantes les observan capacidades muy limitadas, sobre todo en relación a su baja autoestima.

Cómo pueden ser mitigados los riesgos

La experiencia sobre todo de las cámaras de comercio que han colaborado o tienen programas de formación o colocación de jóvenes provenientes de zonas de riesgo han visto la necesidad de hacer evaluaciones psicológicas y psicométricas para determinar en qué posición están los jóvenes y qué brechas de conocimiento necesitan cerrar.

Por otro lado, señalan que hay que apoyarlos en la elaboración del currículum vitae y en la preparación de las entrevistas. Asimismo, otros actores señalan la importancia de ser una fuente creíble y confiable que ya haya evaluado y proporcionado capacitación y tutorías a los jóvenes para cerrar brechas de competencias y habilidades.

OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL

OPORTUNIDADES DE DESARROLLAR PASANTÍAS

Las pasantías son una forma muy útil para el conocimiento mutuo tanto para el trabajador como para la empresa. El hecho que el joven realice una actividad laboral inicial en el seno de la empresa permite fortalecer sobre su productividad, comportamiento y confiabilidad, entre otros elementos.

Esta es una práctica muy utilizada tanto por parte de las empresas como por parte de las instituciones educativas y aquellas que brindan formación y entrenamiento. De acuerdo a los resultados, el 80.6% de las empresas encuestadas manifestaron que brindan la oportunidad de efectuar pasantías o prácticas profesionales en su respectiva organización.

El 80.6% de las empresas encuestadas manifestaron que brinda la oportunidad de efectuar pasantías o prácticas profesionales

Analizando la información según el sector de actividad económica, el 84% de las empresas que operan en la Agroindustria manifiestan brindar estas oportunidades, y el 83% de las empresas pertenecientes al sector BPO+IT. Para el caso de los sectores turísticos y la actividad manufacturera, el 80% de las empresas expresan brindar estas oportunidades, mientras que solamente el 67% de las empresas textiles responde afirmativamente sobre estas oportunidades.

Organizando las respuestas por tamaño de la empresa se aprecia que las oportunidades de realizar pasantías tienen una relación directa con el tamaño de la empresa. El 73% de las empresas pequeñas afirman que si brindan esas oportunidades, este nivel de respuesta sube al 90% de las empresas medianas, mientras que el 94% de las empresas grandes manifiesta proporcionar esta oportunidad. La dificultad para las empresas pequeñas se estima por su limitado número de empleados, por lo que será más difícil asignar un mentor o supervisor para dichos pasantes y en empresas medianas o grandes, se considera que es una parte normal o frecuente de su empresa.

Tabla 29: Empresas que brindan oportunidades de pasantías por tamaño

Tamaño de empresa	% respuestas afirmativas
Grande	94%
Mediana	90%
Pequeña	73%
Promedio	80%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

Pasantías sostenibles pueden ser difíciles para los jóvenes. 57% de empresas indicaron que proporcionan algún tipo de apoyo o compensación para los jóvenes (pago por transporte, pago parcial, y otros tipos de beneficios)

Oportunidades para pasantías

Las empresas consultadas manifestaron recibir habitualmente pasantes o practicantes profesionales; y en total de respuestas se estiman que al año han recibido 2,990 pasantes o practicantes profesionales (es decir una media de casi 10 pasantes por empresa). Las empresas grandes son quienes más reciben pasantes o practicantes profesionales, el 56% de la cantidad total de los mismos.

Tabla 30: Oportunidades de pasantías por sector

Sector	Turismo	Textiles	BPO+IT	Agroindustria	Manufactura	Total
Numero esperado de pasantías 2018	1,233	293	410	291	235	2,534
Tasa de conversión promedio (pasante al personal)	5.7%	25.9%	15.4%	10.5%	26.6%	12.5%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017
Nota: Los cálculos excluyen a las empresas que requieren licenciaturas para pasantes.

Con relación a las formas de remuneración o compensación que usan las empresas como incentivo a los practicantes, el 25% de las mismas manifiesta no proporcionar ningún tipo de compensación o beneficio. El 30% de las empresas expresa que proporcionan algún tipo de bonificación, mientras que un 12% brinda apoyo para los gastos de transporte. Un 10% de dichas compañías realiza un pago parcial por los

servicios de los pasantes/practicantes, mientras que solamente el 5% de las empresas manifiesta que efectúa un pago total por sus servicios.

El siguiente cuadro revela que, contrario a lo que podría intuirse, las empresas pequeñas proporcionan más compensaciones a los pasantes o practicantes profesionales que las empresas grandes. Es así que el 18% de las empresas pequeñas les otorgan alguna bonificación, frente al 4.5% de las grandes. El 9% de las empresas pequeñas apoya con gastos de transporte, frente al 3% de las empresas grandes, para citar lo más visible. Las compensaciones pueden ser relacionado al número de pasantes en cada empresa, su rol en la empresa, y si reciben³² un trabajo normal después del periodo de pasantía. Eso será interesante explorar en más detalle con otro estudio.

Tabla 31: Compensación o beneficio a pasantes por tamaño de empresa

Compensación o beneficio	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Ninguno	11%	7%	7%	25%
Pago total por sus servicios	4%	1%	0%	5%
Pago parcial por sus servicios	7%	2%	2%	10%
Bonificación	18%	7%	5%	30%
Apoyo para gastos de transporte	8%	2%	3%	12%
Apoyo para gastos de alimentación	9%	3%	3%	15%
Uniformes	1%	1%	1%	3%
Total	57%	23%	20%	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

Las pasantías en los cinco municipios de investigación reflejan una duración de entre uno y tres meses. Del total de empresas, el 85% manifestó que las pasantías tienen una duración de entre uno y tres meses. El perfil no cambia aun si se considera las empresas por tamaño o sector de actividad.

Por otra parte, del 80.6% de empresas que aceptan pasantías, en promedio han respondido que un 15% de los pasantes/practicantes se quedan a trabajar en las empresas de manera permanente después de haber realizado su práctica profesional. Sin embargo, el 41% de las empresas ha manifestado que ningún pasante se queda a trabajar en la empresa (100 empresas de 242 que respondieron a esta pregunta).

Cabe destacar que los directores de las asociaciones empresariales y cámaras de comercio en los municipios estudiados ven a las pasantías y prácticas profesionales como una oportunidad ideal para que las empresas conozcan a los jóvenes practicantes y puedan evaluar su disposición a trabajar. En muchas ocasiones las empresas valoran sus habilidades blandas sobre todo en lo que se refiere a confiabilidad, proactividad, puntualidad, y capacidad de trabajo en equipo.

Es muy importante señalar, además, lo manifestado por algunos representantes de las cámaras de comercio que han colaborado con otros proyectos de USAID en la inserción laboral de jóvenes de escasos recursos. Ellos consideran que el éxito de la asistencia a las pasantías o prácticas profesionales de los jóvenes dependerá en gran medida del apoyo que puedan dar los proyectos para gastos de transporte y alimentación, porque los jóvenes meta de dichos

“Una de las grandes barreras para que los jóvenes puedan realizar pasantías es que los jóvenes pobres no tienen fondos para ir de lunes a viernes a las empresas”

Director de una cámara

³² Es posible que, en consideración del tamaño de la empresa, los jóvenes están más abierto considerar pasantías sin pago con las empresas grandes, esperando lograr un puesto de jornada completo al final.

proyectos, suelen proceder de hogares muy pobres sin la capacidad económica para pagar sus transportes hacia la fábrica o lugar de trabajo o inclusive poder alimentarse.

EMPRESAS DISPUESTAS A OFRECER PASANTÍAS

Es importante destacar que una gran mayoría de las empresas está dispuesta a recibir a jóvenes que no poseen formación técnica o universitaria, de hecho, el 90% manifestó que continuaría recibiendo o que recibiría a estos jóvenes para efectuar pasantías en el seno de sus empresas.³³

Considerando esta temática por sector de actividad económica, se aprecia que es la Manufactura (96%) el sector que más favorable percibe la recepción de jóvenes pasantes que no poseen formación técnica o universitaria. El 93% de las empresas de la Agroindustria manifiestan estar dispuestas a recibir a estos jóvenes, BPO+IT con el 90%, mientras que, en Turismo y Textiles, estos porcentajes ascienden a 87% y 86%, respectivamente (ver Tabla 32).

Tabla 32: Ofrecimiento de pasantías por sectores

Respuesta	Turismo	Textiles	BPO+IT	Agroindustria	Manufactura
Si	87%	86%	90%	93%	96%
No	13%	14%	10%	7%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

FORMACIÓN PROFESIONAL

En relación a la formación profesional o técnica que las empresas ofrecen a sus nuevos empleados (no necesariamente como parte del proceso de inducción), el 59% de las empresas manifiestan que proporcionan algún tipo de formación profesional a sus nuevos empleados. La formación profesional en las empresas crece con el tamaño de la misma, el 55% de las pequeñas expresa brindar formación profesional a sus nuevos empleados, el 61% de las medianas, mientras que el 75% de las empresas grandes responden que proporcionan esa formación profesional.

Entre otras respuestas, las instituciones que más prestan servicios de capacitación a las empresas son por orden de importancia: cámaras de comercio, programas de entrenamiento interno, PROCINCO, CANATURH, proveedores o consultores externos, para señalar los más citados.

59% de empresas proporcionan formación profesional a nuevos empleados:

Pequeña 57.3%
Mediana 21.3%
Grande 21.3%

En este sentido es importante destacar que, en las entrevistas realizadas con los directores de las cámaras de comercio, resaltaron el importante rol de capacitación y entrenamiento que efectúan las cámaras con sus empresas afiliadas por medio de convenios suscritos con el INFOP, lo que les permite ofrecer una capacitación y entrenamiento pertinente y según las necesidades de dichas empresas. Cabe destacar que el 65% de las instituciones que prestan el servicio ofrecen certificación del entrenamiento.

“Las empresas podrían tener algún interés en formar/capacitar sistemáticamente a jóvenes para fortalecer sus capacidades y habilidades, siempre y cuando la naturaleza de la relación entre la empresa y el joven quede bien clara”

Gerente de una cámara

³³ Las circunstancias alrededor de estas pasantías potenciales no se detallaron en esta discusión. El objetivo de esta pregunta era tener una idea de las empresas abiertas a la discusión de pasantías para jóvenes de EF, por lo que sería fundamental aclarar las expectativas de parte de Empleando Futuros y los empleadores.

Las empresas puntualizan que la formación que proveen a los empleados en la empresa proviene mayoritariamente de programas internos de formación al interior de las mismas (33%), las cámaras de comercio les proveen también este tipo de servicios (27%), de proveedores externos como consultores el 7%, en menor medida, los programas formativos impartidos por PROCINCO (5%) y CANATURH (5%).

Tabla 33: Organizaciones que proporcionan formación profesional a su empresa

Institución/modalidad	% válido
Programas internos	33%
Cámaras de comercio	27%
Proveedores externos	7%
PROCINCO	5%
CANATURH	5%
Universidades	3%
Otros	21%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

En lo que corresponde al tipo de servicios o al tipo de formación contratada, destaca por su mayor frecuencia las capacitaciones relativas al servicio al cliente 15%, las capacitaciones relacionadas con el puesto de trabajo 13%, la capacitación técnica 9%, la inducción de puestos, las capacitaciones en seguridad 5%, las capacitaciones en higiene y los cursos de tecnología, ambas con cuatro por ciento.

Tabla 34: Tipos de servicios de capacitación

Tipos de servicios o programas	% válido
Capacitaciones en servicio al cliente	15%
Capacitaciones relacionadas al puesto	13%
Capacitación técnica	9%
Inducción de puestos	9%
Capacitaciones en seguridad	5%
Capacitaciones en higiene	4%
Cursos de tecnología	4%
Capacitaciones en ventas	3%
Capacitaciones en contabilidad	3%
Sub total	65%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

Las empresas respondieron además a la duración de la capacitación para sus empleados. El 23% de las empresas expresan que la capacitación que reciben sus empleados es menor a un mes, el 44% señala que otorga capacitaciones a sus empleados por un periodo de un mes; mientras que el 12% manifiesta ofrece capacitaciones por un periodo de dos meses. Es importante destacar que solamente el 14% de las empresas expresó proveer capacitaciones de más de tres meses.

“El currículo de INFOP es muy voluminoso, de 100 o más horas, lo que perjudica el trabajo del empleado en la empresa. En este sentido la empresa quiere cursos más prácticos, más rápidos”
Representante de una cámara

“Se ofrecen cursos rápidos, para no afectar mucho las actividades de los capacitandos en sus empresas”
Representante de una cámara

Tabla 35: Duración de la capacitación en meses

Duración en meses	% Valido
Menos de 1 mes	23%
1 mes	44%
2 meses	12%
3 meses	7%
Más de 3 meses	14%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

Por otra parte, es importante señalar que el 65% de las empresas manifiesta la importancia de la certificación de los cursos de formación profesional brindados a sus empleados. La certificación de competencias es un tema que preocupa a las empresas industriales y a empresas de varios rubros de la actividad económica, consideran que la selección y contratación de personal debería basarse en un sistema de capacitación y entrenamiento que culmine con la certificación de las competencias que le acreditan los conocimientos adquiridos, en el cual las empresas comprendan que el joven certificado tiene mayor valor en el mercado laboral.

Por otra parte, el 71% de las empresas afirma brindar formación continua a sus empleados. Dicha proporción crece con el tamaño de la misma, el 66% de las pequeñas empresas responden ofrecerla, 69% de las medianas; mientras que el 90% de las empresas grandes afirman proporcionar este tipo de formación a sus empleados.

“Los procesos de selección deben ser más claros, menos subjetivos, donde las certificaciones jueguen un papel importante y que también la empresa entienda que el joven certificado tiene mayor valor en el mercado y que me brinda más beneficios”

Presidente Ejecutivo de asociación

Tabla 36: Empresas entrevistadas por sector que ofrecen formación continua a sus empleados

Sector de actividad económica	Si
Turismo	68%
Textiles	75%
BPO+IT	77%
Agroindustria	66%
Manufactura	68%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

Servicios del INFOP

El 46% de las empresas encuestadas manifiestan que utilizan los servicios del INFOP para capacitar a sus empleados. Consideradas de acuerdo con su tamaño, el uso de la capacitación del INFOP parece reducirse en la medida en que las empresas son de mayor tamaño. El 49% de las empresas pequeñas manifiesta que usa los servicios del INFOP para fines de capacitación de sus empleados, el 24% de las empresas medianas y el 27% de las empresas grandes. Sin embargo, estos números no reflejan definitivamente las necesidades en capacitación de las empresas, sino que el gran porcentaje de estas empresas reciben formación de otras fuentes. Cuando se compara con empresas que ofrecen formación continua a sus empleados, y los números de INFOP, puede ver la gran diferencia. Ver la Tabla 37 para esta comparación.

Tabla 37: Comparación de empresas que utilizan INFOP

Tamaño de empresa	Utiliza los servicios del INFOP	Ofrecen formación continua a sus empleados
-------------------	---------------------------------	--

Pequeña	49%	66%
Mediana	24%	69%
Grande	27%	90%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

De acuerdo con el sector de actividad económica al que pertenecen las empresas, los sectores textiles, agroindustria y turismo son las que más uso hacen del INFOP con 61%, 52% y 51%, respectivamente. Mientras que solamente un 40% del BPO+IT y el 36% de las empresas manufactureras, según reportan en la encuesta.

Tabla 38: Empresas por sector que utilizan INFOP para capacitación de empleados

Respuesta	Turismo	Textiles	BPO+IT	Agroindustria	Manufactura
Si	51%	61%	40%	52%	36%
No	49%	39%	60%	48%	64%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

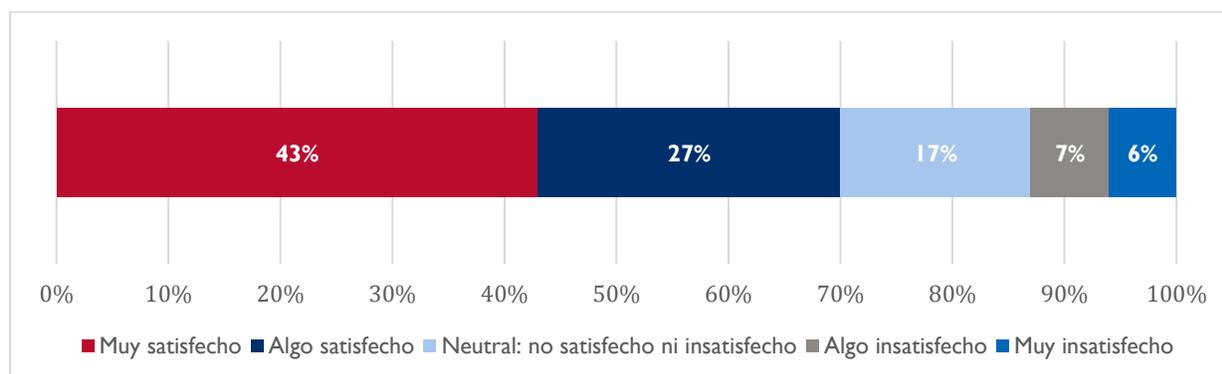
Con relación al nivel de satisfacción que tienen las empresas con los servicios prestados por el INFOP, se obtuvo que el 43% de las empresas se declaran muy satisfechas con los mismos, 27% algo satisfechos y un 17% son neutrales. Por otra parte, los niveles de insatisfacción se encuentran reflejados por un 7% que expresa sentirse algo insatisfecho, mientras que un 6% se declara muy insatisfecho.

A pesar de los porcentajes de satisfacción reflejados por las empresas participantes en la encuesta, los representantes de los gremios empresariales y cámaras de comercio, señalan la necesidad de adecuar los currículos del Instituto a la demanda de las empresas (ver Gráfica 16); y apuntan que debe hacerse una serie de reformas para que la institución esté a la altura de planes como el Honduras 2020 y las necesidades de desarrollo de habilidades y competencias que son demandadas a los jóvenes en el mercado de trabajo.

“Históricamente los servicios del INFOP han sido muy malos; sin embargo, en la actualidad, en el marco de los convenios con las Cámaras de Turismo y con las Cámaras de Comercio y en el marco de otras alianzas estratégicas, estos servicios han estado evolucionando”

Representante de una cámara

Gráfica 15+6: Nivel de satisfacción de los servicios de INFOP



Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

Se requiere analizar las expectativas en comparación con los resultados en la Tabla 39, que muestra el nivel de satisfacción de las empresas con relación a los servicios de INFOP. Es importante investigar

¿Cómo miden los empresarios la satisfacción, asisten alguna vez a capacitaciones o realizan encuestas de nivel de satisfacción para los empleados?

Tabla 39: Satisfacción con la capacitación de INFOP

Calificación servicios	Diseño curricular	Personal docente	Equipos y materiales idóneos	Instalaciones adecuadas	Habilidades para la vida
Excelente	13%	27%	16%	21%	21%
Muy bien	41%	45%	40%	35%	42%
Regular	31%	21%	32%	37%	27%
Poco deficiente	11%	5%	8%	4%	8%
Muy deficiente	4%	2%	5%	4%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

PERCEPCIÓN SOBRE BRECHAS DE HABILIDADES EN LOS JÓVENES

En este apartado se analizan los resultados obtenidos de las consultas realizadas a las empresas sobre las principales habilidades que requieren encontrar en jóvenes aspirantes a sus puestos de trabajo, a través de los procesos de reclutamiento y selección que éstas realizan, comparado con las habilidades que efectivamente detectan en jóvenes que han pasado por sus procesos de selección.

Bajo este criterio, y siendo uno de los puntos clave de la evaluación realizada, la hipótesis se basa en mostrar evidencias que busquen detectar las brechas que existen entre las habilidades que las empresas requieren (cada vez más especializadas), frente a las habilidades que los jóvenes poseen y son evidenciadas en las empresas. Se pidió a los empresarios y empresarias que no calificaran las habilidades que han sido mejoradas por capacitaciones o formaciones que les ha dado su empresa.

La metodología consiste en calificar en una escala de uno a cinco (en relación a la prioridad) para el caso de las habilidades que buscan las empresas, y una escala de uno a cinco para determinar cómo efectivamente encuentran dichas habilidades en los jóvenes (ver Tabla 40). Por lo tanto para las primeras, las franjas verdes señalan que la habilidad tiene para las empresas una prioridad esencial, amarillas un prioridad media y rojizo para una prioridad baja. Al contrario, para la escala que califica la situación que detectan en los jóvenes en relación a las habilidades, la escala rojiza señala habilidades débiles, amarilla habilidades intermedias, y verde señala que las encuentran fuertes en los jóvenes.

La información resultante de los cuestionarios aplicados a las empresas resulta reveladora. El perfil de brechas para habilidades y competencias encontradas en el estudio revela que las brechas encontradas pueden ser muy diferentes de acuerdo al municipio que se trate. por ejemplo, en el caso de Choloma las mayores brechas en habilidades tienen lugar en la brecha interpersonal como es la comunicación verbal y escrita, en la habilidad “intrapersonal” del liderazgo y en habilidades técnicas, inglés y tecnologías de información. La brecha en las habilidades para el manejo del inglés es proverbial en el caso de Choloma, pero es muy baja en todos los municipios sujetos al estudio en general. Evidentemente para este municipio en particular el entrenamiento que se provea a los jóvenes debe ir dirigido a suplir estas falencias para reducir estas brechas dada la demanda de las empresas.

De manera más general puede apreciarse que hay importantes brechas en todos los municipios en las habilidades “interpersonales,” sobre todo en lo que se refiere a trabajo en equipo, proactividad, honestidad y responsabilidad donde se reflejan las mayores brechas. Por su parte en las habilidades “intrapersonales” se refleja la necesidad de trabajar con los jóvenes en la reducción de las brechas, especialmente en lo que se refiere a confiabilidad, resolución de problemas y liderazgo. Estos hallazgos son muy consistentes con la información recabada en cámaras de comercio y gremiales, organizaciones

que manifestaron que las empresas necesitan de jóvenes con habilidades inter personales e “*intrapersonales*,” para a partir de allí proporcionarles el entrenamiento y capacitación técnica o específica según la actividad de la empresa.

PERFILES REQUERIDOS DE LAS HABILIDADES BLANDAS Y TÉCNICAS COMUNES EN LAS EMPRESAS

En relación a la **prioridad** que establecen para los perfiles (según las habilidades básicas y blandas) que las empresas requieren para sus puestos de trabajo, los resultados por municipio reflejan tendencias similares. De acuerdo con la Tabla 40, las *habilidades básicas (lectura y escritura)* y de *carácter interpersonal* (trabajo en equipo, comunicación, proactividad, trabajo bajo presión, comunicación verbal y escrita, honestidad y responsabilidad) que requieren las empresas de todos los municipios, coinciden en ponderarlas como habilidades que son esenciales para el/la candidata que aspira a un puesto de trabajo (a excepción de las *destrezas numéricas* que tienen una prioridad media). Los resultados más particulares se obtuvieron en Choloma, donde hay una gran cantidad de empresas que priorizan menos (rango medio o puntuaciones más bajas) estas habilidades para los puestos que ofrecen.

En relación a las *habilidades “intrapersonales”* (confiabilidad, resolver problemas, “auto-aprendizaje” y liderazgo), igualmente las empresas consideran que los perfiles requieren de manera esencial poseer estas habilidades. La habilidad de liderazgo es la que consideran menos prioritaria, y en el caso de Choloma, el trabajo bajo presión, igualmente, tiene una menor prioridad en las habilidades que se requieren.

Las habilidades técnicas (inglés, habilidades técnicas y TICs) son las que menos prioridad tienen para las empresas en los perfiles que requieren, y es donde las habilidades que se requieren son calificadas con menores rangos de prioridad (entre prioridad baja y media, sobre todo en inglés). Nuevamente en Choloma es donde menores requerimientos le establecen al inglés como prioridad para las habilidades que se exigen para los puestos.

A nivel municipal, en Tela es donde las empresas más coinciden en calificar como prioridad esencial a casi todas las habilidades consultadas a excepción del inglés, sobre todo. Como se ha mencionado, las habilidades técnicas (inglés, habilidades técnicas y conocimiento de TICs) son comúnmente calificadas por las empresas de todos los municipios como habilidades que tienen menos prioridad para los perfiles de los jóvenes que aplican a sus puestos de trabajo.

APRENDER DE EXPERIENCIAS DE OTROS PROYECTOS

Al entrevistar a los líderes de proyectos similares financiados por cooperantes internacionales, y preguntarles sobre su experiencia en las habilidades más valoradas y consideradas de mayor relevancia al momento de darle oportunidades de pasantías laborales a jóvenes provenientes de barrios en contexto de violencia, su respuesta invariablemente fue que dichos empresarios confiaban en los proyectos y que otorgaban las oportunidades por la recomendación que los jóvenes traían, y que no era necesario que trajesen desarrolladas habilidades técnicas específicas del puesto, dado que les podían enseñar, pero que era indispensable que cada joven llegase con un buen nivel de desarrollo en habilidades blandas de carácter *interpersonal* e “*intrapersonal*”.

Por el contrario estos mismos ofertantes de empleo exigen a los proyectos, un elevado nivel de desarrollo en habilidades blandas en cada persona que recibe una oportunidad de realizar una pasantía dentro de su empresa, dado que no tienen establecidos procesos para ayudarles a desarrollar esas destrezas, ni tienen el tiempo, y consideran que lidiar con esta tarea formativa no les corresponde, ni tienen interés en realizarla, además que creen que si el o la pasante no sabe convivir e interactuar apropiadamente pueden producir un impacto negativo en el clima laboral.

La principal habilidad de interés para los reclutadores es que cada joven tenga integridad ética y moral, que cuente con valores que le muestran cuál es un proceder correcto, en relación a esto les interesa específicamente que el o la pasante no robe, que no agrede o tenga conductas violentas hacia alguna persona dentro de la empresa, y que no se produzcan extorsiones hacia alguien que trabaja como colaborador interno o externo. Dado que no existe un medio de verificación previo a brindar la oportunidad de empleo, las empresas toman como garantía el respaldo que brinda el proyecto, y las recomendaciones ofrecidas por promotores, instructores y líderes, está de más decir que el proyecto se juega su prestigio cada vez, y que en función de la experiencia se otorgan nuevas oportunidades o se cierran las puertas.

Al mismo tiempo los empleadores esperan encontrar en el o la pasante capacidades como cortesía o buenos modales es decir que sabe decir permiso, buenos días, por favor, gracias, perdón, que sea una persona que muestra respeto, habilidades “*interpersonales*” como mostrarse agradable, sonriente, con buen humor, que es capaz de auto regularse, ser paciente, y demostrar calidez y empatía. Es muy valorada también la flexibilidad, deseos de aprender, la actitud positiva reflejada en entusiasmo, optimismo y *autoconfianza*, al mismo tiempo buscan que cada joven tenga alto sentido de responsabilidad reflejado en su asistencia, puntualidad, disciplina y automotivación, junto a estas destrezas esperan que puedan trabajar en equipo siendo capaces de colaborar, mostrarse proactivos, y que tengan habilidades básicas de comunicación.

Basado en los problemas de seguridad y falta de manera de verificar las habilidades y actitudes de los jóvenes, las empresas han creado políticas informales de buscar jóvenes con habilidades blandas, requiriendo: Modales básicos, confiabilidad, *auto regulación* (inteligencia emocional), y el deseo a aprender, estos son los requisitos más importantes. Habilidades duros o técnicos las empresas pueden enseñar. La experiencia de otros proyectos muestra que cuando empresas tienen éxito con jóvenes recomendado por un proyecto, las empresas comienzan a solicitar a estos proyectos que envían más jóvenes recomendados.

Tabla 40: Calificación de las Habilidades que Buscan las Empresas (Desagregada por Municipio)

Calificación de las principales habilidades que requiere encontrar la empresa en jóvenes aspirantes a puestos a través de sus procesos de reclutamiento y selección		Distrito Central	San Pedro Sula	Choloma	La Ceiba	Tela	Total
		Escala de Prioridad para las Empresas (1= No es prioridad - 5= Es esencial)					
		Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Habilidades Básicas	a. Lectura y escritura	4.48	4.52	4.05	4.28	4.75	4.45
	b. Destreza Numérica	3.75	3.55	3.68	3.74	4.17	3.72
Habilidades Interpersonales	c. Trabajo en Equipo	4.58	4.65	4.36	4.56	4.88	4.61
	d. Comunicación	4.56	4.74	4.64	4.56	4.83	4.64
	e. Proactividad	4.42	4.61	4.55	4.37	4.67	4.50
	f. Bajo Presión	4.30	4.35	3.86	4.19	4.58	4.29
	g. Comunicación Verbal y Escrita	3.80	3.81	3.68	3.72	4.54	3.84
	h. Honestidad	4.87	4.98	4.91	4.74	5.00	4.90
	i. Responsabilidad	4.88	4.94	4.82	4.84	5.00	4.90
Habilidades Intrapersonales	j. Confiabilidad	4.86	4.94	4.91	4.77	5.00	4.89
	k. Resolver	4.16	4.37	4.23	4.26	4.50	4.27

	problemas						
	l. Autoaprendizaje	4.11	4.30	4.14	4.23	4.54	4.22
	m. Liderazgo	3.82	4.03	3.82	3.91	4.54	3.95
Habilidades Técnicas	n. Inglés	1.95	1.87	1.45	2.63	2.21	2.01
	o. Habilidades Técnicas	3.84	3.94	3.50	3.77	3.88	3.84
	p. TICs	3.16	3.44	2.73	3.05	3.42	3.22
	Prioridades Bajas		Prioridades Medias			Prioridades Esenciales	

Para el caso de la Tabla 41, los resultados sobre las consultas de las habilidades que efectivamente encuentran las empresas en los jóvenes que contratan (o que pasaron por sus pruebas en los procesos de selección) señalan la existencia de **brechas** entre los resultados anteriores. Para el caso de las *habilidades básicas e intrapersonales*, los resultados son totalmente más frecuentes en las empresas que señalan que dichas habilidades encontradas son *ni débiles/ni fuertes* y solo en Tela fue ponderada como *muy fuerte*, inclusive siendo comunes para todos los municipios.

Los hallazgos no varían en relación a las *habilidades "intrapersonales,"* siendo las únicas excepciones las ponderaciones para la habilidad de la responsabilidad en el municipio de Tela (donde las ponderan como habilidades muy fuertes).

Para el caso de las *habilidades técnicas*, el inglés es la que en todos los municipios califican como una habilidad débil que encuentran en los jóvenes. Las demás habilidades técnicas son ponderadas casi equitativamente en las categorías débiles y ni fuertes/ni débiles.

Tabla 41: Calificación de las Habilidades que Encuentran las Empresas (Desagregada por Municipio)

Calificación de las principales habilidades que detectaron en los jóvenes en sus procesos de reclutamiento, selección e inducción		Distrito Central	San Pedro Sula	Choloma	La Ceiba	Tela	Total
		Escala de Situación de las Habilidades (1= Muy Débil - 5= Muy Fuerte)					
		Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Habilidades Básicas	a. Lectura y escritura	3.72	3.62	3.18	3.56	4.50	3.69
	b. Destreza Numérica	3.12	3.10	3.00	3.21	3.75	3.17
Habilidades Interpersonales	c. Trabajo en Equipo	3.39	3.47	3.23	3.86	3.83	3.51
	d. Comunicación	3.22	3.43	3.32	3.60	3.75	3.39
	e. Proactividad	3.12	3.43	3.18	3.56	3.67	3.32
	f. Bajo Presión	3.27	3.57	3.09	3.56	3.58	3.41
	g. Comunicación Verbal y Escrita	3.19	3.18	2.82	3.12	3.71	3.19
	h. Honestidad	3.79	4.03	3.55	3.95	4.13	3.89
Habilidades Intrapersonales	i. Responsabilidad	3.73	3.92	3.59	3.93	4.00	3.83
	j. Confiabilidad	3.73	3.93	3.45	3.88	4.04	3.82
	k. Resolver problemas	3.18	3.43	3.05	3.42	3.79	3.33
	l. Autoaprendizaje	3.17	3.52	3.00	3.49	3.71	3.35

	m. Liderazgo	2.98	3.29	2.73	3.21	3.63	3.14
Habilidades Técnicas	n. Inglés	1.70	1.74	1.50	2.12	1.79	1.77
	o. Habilidades Técnicas	3.11	3.30	2.82	3.21	3.46	3.19
	p. TICs	2.98	3.06	2.77	3.05	3.21	3.01
	Habilidades Débiles		Habilidades Ni Débil Ni Fuerte			Habilidades Fuertes	

El análisis por sector de las empresas (ver Tabla 42) indica la misma tendencia en relación a las habilidades que las empresas priorizan en los perfiles de jóvenes que aspiran a sus puestos de trabajo. Para las *habilidades básicas* e “*intrapersonales*,” las prioridades son más frecuentes en la categoría esencial, solamente en las destrezas numéricas es donde las prioridades son menos requeridas.

Para el caso de las habilidades interpersonales, las frecuencias se concentran en las prioridades esenciales siendo únicamente la habilidad de comunicación verbal y escrita (a excepción de turismo) donde priorizan los perfiles para estas habilidades con menor rigurosidad.

Los resultados para las habilidades técnicas indican que las empresas ponderan el *inglés* como una habilidad poco prioritaria para los puestos de entrada, siendo únicamente en turismo donde las exigencias son mayores. A excepción del sector BPO+IT, la rigurosidad en la priorización de habilidades técnicas y TICs es menor.

Tabla 42: Calificación de las Habilidades que Encuentran las Empresas (Desagregada por Sector)

Calificación de las principales habilidades que detectaron en los jóvenes en sus procesos de reclutamiento, selección e inducción		Turismo	Textil	BPO+IT	Agroindustria	Manufatura	Total
		Escala de Situación de las Habilidades (1= Muy Débil - 5= Muy Fuerte)					
		Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Habilidades Básicas	a. Lectura y escritura	3.97	3.36	3.70	3.34	3.64	3.69
	b. Destreza Numérica	3.27	3.00	3.17	2.98	3.24	3.17
Habilidades Interpersonales	c. Trabajo en Equipo	3.68	2.96	3.58	3.18	3.64	3.51
	d. Comunicación	3.63	2.96	3.40	2.91	3.56	3.39
	e. Proactividad	3.48	3.11	3.23	2.91	3.66	3.32
	f. Bajo Presión	3.47	3.46	3.41	3.16	3.50	3.41
	g. Comu. Verbal y Escrita	3.29	3.39	3.16	2.80	3.28	3.19
	h. Honestidad	4.00	4.00	3.75	3.66	4.08	3.89
Habilidades Intrapersonales	i. Responsabilidad	3.83	3.71	3.84	3.55	4.10	3.83
	j. Confiabilidad	3.85	3.79	3.84	3.48	4.02	3.82
	k. Resolver problemas	3.38	3.25	3.27	3.07	3.60	3.33
	l. Autoaprendizaje	3.43	3.39	3.27	3.07	3.56	3.35
Habilidades Técnicas	m. Liderazgo	3.25	3.25	2.94	2.84	3.44	3.14
	n. Inglés	2.08	1.68	1.66	1.52	1.60	1.77
	o. Habilidades Técnicas	3.22	2.89	3.17	3.07	3.42	3.19
	p. TICs	3.12	2.86	2.98	3.07	2.92	3.01

	Habilidades Débiles		Habilidades Ni Débil Ni Fuerte		Habilidades Fuertes
--	---------------------	--	--------------------------------	--	---------------------

Finalmente, las **brechas** se evidencian nuevamente en las habilidades desagregadas según los sectores analizados. De acuerdo a las percepciones de las empresas sobre las habilidades evidenciadas a través de los procesos de selección o de inducción (ver Tabla 43), las califican entre ni débil/ni fuerte y débiles (siendo esto negativo para el mercado laboral), y los sectores textil y agroindustria son las que más señalan que encuentran debilidades en las habilidades de los jóvenes. Las habilidades del inglés y TICs son las menos encontradas sobre todo para los sectores textil y manufactura intermedia.

Todos estos hallazgos de acuerdo con las tablas presentadas y los resultados obtenidos evidencian las brechas entre los perfiles que las empresas requieren y las habilidades que los jóvenes efectivamente poseen, lo cual es insumo de análisis para este estudio y para establecer caminos que conduzcan a mejorar dicha situación.

Tabla 43: Calificación de las Habilidades que Buscan las Empresas (Desagregado por Sector)

Calificación de las principales habilidades que requiere encontrar la empresa en jóvenes aspirantes a puestos a través de sus procesos de reclutamiento y selección		Turismo	Textil	BPO+IT	Agroindustria	Manufactura	Total
		Escala de Prioridad para las Empresas (1= No es prioridad - 5= Es esencial)					
		Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
Habilidades Básicas	a. Lectura y escritura	4.54	4.57	4.61	4.20	4.18	4.45
	b. Destreza Numérica	3.73	3.86	3.82	3.55	3.62	3.72
Habilidades Interpersonales	c. Trabajo en Equipo	4.69	4.25	4.63	4.66	4.56	4.61
	d. Comunicación	4.68	4.29	4.70	4.73	4.58	4.64
	e. Proactividad	4.53	4.43	4.55	4.34	4.52	4.50
	f. Bajo Presión	4.37	4.11	4.28	4.32	4.22	4.29
	g. Comunicación Verbal y Escrita	4.01	3.32	3.90	3.80	3.76	3.84
	h. Honestidad	4.88	4.71	4.94	4.93	4.92	4.90
Habilidades Intrapersonales	i. Responsabilidad	4.87	4.86	4.94	4.89	4.90	4.90
	j. Confiabilidad	4.89	4.75	4.92	4.89	4.90	4.89
	k. Resolver problemas	4.29	4.14	4.30	4.20	4.28	4.27
	l. Autoaprendizaje	4.22	4.25	4.23	4.11	4.28	4.22
Habilidades Técnicas	m. Liderazgo	4.03	3.71	3.93	3.98	3.96	3.95
	n. Inglés	2.48	1.57	1.99	1.68	1.66	2.01
	o. Habilidades Técnicas	3.67	3.71	4.02	3.91	3.86	3.84
	p. TICs	3.26	2.79	3.49	3.23	2.90	3.22
	Prioridades Bajas		Prioridades Medias			Prioridades Esenciales	

NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS POR SECTOR

En relación a las habilidades y competencias de las personas jóvenes para los puestos de entrada, se consultó sobre el tipo de formación o capacitación que las empresas consideran que necesitan las personas jóvenes para reducir las brechas de habilidades y conocimientos identificadas anteriormente, y poder ampliar las oportunidades de empleos. Las respuestas fueron diversas, pero en un intento de agrupar las más frecuentes, la Tabla 43 resume los resultados. Para la mayoría de empresas que opinaron, señalan la formación de habilidades blandas (46%) como la que más debe trabajarse en los jóvenes, seguido de algún tipo de formación profesional (28%), sobre todos las que son específicas para sus sectores. El resto de habilidades se concentran en atención al cliente, inglés y computación entre otras.

Las habilidades más buscadas por las empresas entrevistados son las habilidades blandas

Tabla 44: Principales Habilidades Recomendadas por las Empresas

Competencias a formar	Porcentaje
Habilidades blandas	46%
Formación profesional	28%
Atención al cliente	9%
Inglés	8%
Computación	3%
Habilidades fuertes (numéricas y técnicas)	3%
Ofimática	2%
Administración y finanzas	1%
Turismo	1%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

Se consultó a las empresas si las habilidades (deficientes según los resultados anteriormente descritos) de los empleados jóvenes, son o se presentan como una limitación para el crecimiento de la empresa. Los resultados (ver Tabla 45) son importantes en general y según las desagregaciones que se realice. Es importante señalar que una importante cantidad de empresas consideran que la ausencia de habilidades SI es una limitación para el crecimiento empresarial (46.7%) y a nivel de municipios, en Choloma (50%) y San Pedro Sula (49.4%) las respuestas de este tipo son más frecuentes.

Tabla 45: Limitación de Crecimiento de las Empresas Según el Nivel de Formación de Jóvenes (Desagregada por Municipio)

Crecimiento empresas vs habilidades jóvenes	Distrito Central Empresas		San Pedro Sula Empresas		Choloma Empresas		Ceiba Empresas		Tela Empresas		Total Empresas	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Sí	54	44	44	49	11	50	20	47	11	46	140	47
No	68	56	45	51	11	50	23	54	13	54	160	53
Total	122	100	89	100	22	100	43	101	24	100	300	100

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

A nivel de sectores, en BPO+IT (57%), turismo (53.7%) y textiles (53.6%) es donde más responden que las habilidades efectivamente son una limitación al crecimiento de las empresas. En el sector de manufactura intermedia es donde las empresas tienen una opinión negativa (78.0% no lo ve como una limitación).

Tabla 46: Nivel de Formación de Jóvenes es una Limitación de Crecimiento para las Empresas? (Desagregada por Sector)

Crecimiento empresas vs habilidades jóvenes	Turismo Empresas		Textil Empresas		BPO + IT Empresas		Agroindustria Empresas		Manufactura intermedia Empresas		Total Empresas	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Sí	51	54	15	54	47	57	16	36	11	22	140	47
No	44	46	13	46	36	43	28	64	39	78	160	53
Total	95	100	28	100	83	100	44	100	50	100	300	100

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en 2017

Así mismo y según la Tabla 47, el sector de la gran empresa es donde más opinan que las habilidades de las personas jóvenes son una limitación para el crecimiento de las empresas, aunque las respuestas de la mediana (46.8%) y pequeña empresa (45.5%) son también considerables.

Tabla 47: El nivel de formación de jóvenes es una limitación de crecimiento para las empresas? (Desagregada por Tamaño)

Crecimiento empresas vs Habilidades jóvenes	Tamaño							
	Pequeña	%	Mediana	%	Grande	%	Total	%
Si	85	46	29	47	26	51	140	47
No	102	55	33	53	25	49	160	53
Total	187	101	62	100	51	100	300	100

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

EMPREDIMIENTO JUVENIL

La falta de puestos permanentes hace que ingresar a la fuerza de trabajo sea una perspectiva desafiante para los jóvenes y especialmente para los jóvenes en situación de riesgo. Esto ha llevado al crecimiento de las microempresas como una alternativa. El estudio llevó a cabo un sondeo de carácter cualitativo con microempresarios de los municipios seleccionados con el objetivo de conocer las opiniones, experiencias, buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre las oportunidades y barreras que las personas emprendedoras enfrentan, y que pueden servir como base de información para jóvenes que aspiran a implementar emprendimientos de este tipo. Con base en sus experiencias, se puede aprender sobre las competencias, capacidades técnicas y humanas necesarias que pueden orientar a Empleando Futuros a opayar jóvenes en el desarrollo de futuros negocios.

Participaron un total de 74 microempresarios, todos los participantes debían tener como mínimo dos años de experiencia con su microempresa y estar legalmente registrados en uno de los cinco municipios y sectores del estudio. A continuación, puede ver la distribución de participantes por sector.

Tabla 48: Participación de microempresarios

Edad	Porcentaje	Sexo	Porcentaje	Sector	Porcentaje
18 a 24 años	14%	Hombre	46%	Turismo	35%
25 a 29 años	18%	Mujer	54%	Manufactura	25%
30 a 35 años	14%	Total	100%	BPO + IT	20%
36 a más años	54%			Agroindustria	6%
Total	100%			Textil	14%
				Total	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

MOTIVACIONES Y OPORTUNIDADES PARA INICIAR UN MICROEMPRESIMIENTO

La necesidad de superarse ante la difícil situación de desempleo, la tradición familiar y la crisis económica son las principales motivaciones que manifestaron las personas microempresarias participantes cuando se les consultó sobre las razones que las impulsaron a tomar la decisión de realizar un emprendimiento. De acuerdo a las respuestas, las circunstancias de cada negocio pueden cambiar y debe recurrirse a la creatividad y a estar dispuestos a asumir mayores riesgos para mantener cierta estabilidad financiera, siendo este último el objetivo principal de la gran mayoría de microempresarios.

“Los salarios son bajos, obligan a uno a buscar una fuente de ingreso adicional a un empleo.” – Microempresaria de industrias informáticas, Tegucigalpa.

En algunos casos se mencionó la búsqueda de la mejora en la economía familiar, lo cual inicia cuando un miembro decide abrir un negocio propio. En otros casos mencionados, el despido o renuncia laboral también es considerado como uno de los motivos más comunes para iniciar un emprendimiento, especialmente cuando a partir del despido o renuncia se recibe una compensación por el tiempo laborado en la empresa, lo que se convierte en el capital inicial de la microempresa.

La familia es una de las fuentes de inspiración para las personas microempresarias, según lo mencionaron. El aprendizaje que se obtiene en el núcleo familiar es esencial en las decisiones que estas personas toman para su vida microempresarial. Fue un comentario común que estos hayan tenido algún ejemplo a seguir como emprendedor durante el crecimiento y desarrollo de su negocio:

“Pues mi motivación viene desde pequeño porque como mi papá siempre ha mantenido sus negocios propios, entonces yo siempre he trabajado a la par de él.” – Microempresario de manufactura, Choloma.

Esta motivación tiene además una ventaja para las personas microempresarias: la familia que los rodea es un sistema de apoyo infalible. Fue común escuchar sobre cómo la familia los aconseja, motiva y apoya con financiamiento las ideas de emprendimiento, sobre todo de las mujeres:

“Cuando estaba más joven, mi papá fue el que me animó más que todos a apoyar a mi familia y salir adelante, entonces ahí fue cuando me dio mi primer cabezal, con el que empecé la microempresa que ahora tengo.” – Microempresaria de turismo, Tegucigalpa.

Según mencionaron, las oportunidades las visualizaron, en la mayoría de ocasiones, observando con más atención lo que sucede en sus vidas a diario, lo que les brindó mejores ideas al identificar todos los detalles en las actividades cotidianas de las personas alrededor. De esta manera entendieron cómo se puede implementar una iniciativa. Al determinarlo, el emprendedor tomó la decisión de realizar sus aspiraciones:

“El internet (cybercafé) está a cinco cuadras de la escuela, analizando y pensando, creí que lo mejor era empezar con una computadora, luego compramos la fotocopiadora, y luego las herramientas para empezar a trabajar, así lo fuimos montando el negocio.” – Microempresario de industrias informáticas, Choloma.

Finalmente, la motivación para iniciar un negocio propio entre hombres y mujeres es similar. Sin embargo, para algunas mujeres, el ser madres y proveer lo necesario para sus familias, ya sean hijos, padres, y cualquier otro miembro, es una condición diferencial de los hombres. La responsabilidad nata

de protección hacia los seres queridos es un determinante entre mujeres para arriesgarse y aventurarse a iniciar una microempresa.

MECANISMOS Y EXPERIENCIAS SOBRE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS

CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS

Los conocimientos/experiencias son una manera de visualizar y aprovechar una oportunidad e iniciar un negocio propio, ya sea por el aprendizaje obtenido a través de empleos anteriores en empresas que pertenecen al rubro en el que se decidieron emprender, o por estudios que han alcanzado a lo largo de sus vidas.

La experiencia previa en empleos relacionados al rubro en el que los emprendedores decidieron incursionar es una de las fuentes de conocimiento más utilizada en el desarrollo de las microempresas. En su mayoría mencionaron que iniciaron sus carreras profesionales como empleados en empresas privadas, y toda la experiencia adquirida les sirvió de guía para la toma de decisiones en el funcionamiento de sus emprendimientos. Experiencias que van desde el reclutamiento de personal y capacitación del mismo, hasta conocimientos específicos del rubro, relaciones con proveedores, atención al cliente y otros elementos fundamentales las aplicaron al implementar sus microempresas:

“En la última empresa que yo trabajé, lastimosamente quebró (sic), pero me mandó a capacitarme al extranjero... me mandaron a aprender sobre la maquinaria, que es casi la misma maquinaria que tienen casi todos los clientes que yo atiendo ahora.” – Microempresario de manufactura, Choloma.

Mencionaron además que, cuando se inicia un negocio, el emprendedor lleva en mente el triunfo, y para obtenerlo recibe ayuda de dónde la pueda conseguir. Algunos de los emprendedores son autodidactas. Por decisión propia, investigan en internet, en libros, y toman en cuenta consejos de expertos para aprender cómo mejorar los procesos de sus microempresas.

Otra fuente de aprendizaje para el desarrollo de la microempresa son los errores y experiencias personales en el negocio, pues ayudan a marcar la pauta para el crecimiento de estas iniciativas de negocios. Mencionaron que todas las equivocaciones les dejan lecciones aprendidas, y a pesar de ser la manera más dolorosa y en ocasiones costosa de aprender, cometiendo errores los empresarios mejoran sus oportunidades de crecimiento de los emprendimientos.

MENTORÍAS O “COACHING”

El soporte que mayor impacto causa en las microempresas de Honduras es el apoyo de un mentor. Los mentores son aquellas personas que por experiencia propia han alcanzado un alto nivel de conocimiento y, a partir de ello, dedican tiempo a la enseñanza y a ofrecer consejos de los que están buscando su asistencia. En algunas ocasiones, es el apoyo más valorado por las personas microempresarias, ya que surge a partir de una experiencia previa del mentor. Desde sus opiniones, los familiares, proveedores o los mismos clientes son considerados como mentores en el desarrollo y crecimiento de un emprendimiento.

“Yo tengo un primo que trabaja en Choluteca, allá tiene 10 años de tener Internet, entonces yo cualquier duda, cualquier detalle, le consultaba por cualquier inconveniente. Entonces, yo por medio de él me iba guiando.”
– Microempresario de industrias informáticas, Choloma.

RETOS, DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES EN EL PROCESO DE NEGOCIO

INSEGURIDAD/CLIMA DE VIOLENCIA

Actualmente, la crisis de violencia e inseguridad debido al acoso de las pandillas y maras, a través de cobros, extorsión o impuestos a microempresarios, afectan directamente la economía de los mismos. Se encontró que esta situación afecta a todos los municipios en Honduras y no solamente afecta el desarrollo de los negocios, sino que impacta la tasa de empleo, el turismo y la economía en general, tal como lo mencionaron:

“Con esto de la inseguridad desde aquellas noticias que se escuchaban... sembró el terror y el retiro de organizaciones extranjeras importantes.”
– Microempresario de Turismo, Tela.

En el clima de violencia e inseguridad que a diario se experimenta en Honduras, los microempresarios jóvenes son aún más afectados. El acoso por parte de las pandillas y maras hacia ellos es una barrera presente para estos microempresarios. Por un lado, entre pandillas y maras existe mucha rivalidad, por lo que son los jóvenes los que mayor violencia reciben por parte de estos grupos. Es tal la rivalidad, que los pertenecientes a estos grupos delictivos restringen las áreas geográficas en las que otros jóvenes o habitantes se pueden movilizar, ya sea entre municipios o zonas, ya sea para comprar materias primas, realizar pagos a proveedores y otras actividades, por lo que existe un alto riesgo y, de cierta forma, limita el desenvolvimiento de los emprendimientos.

Mencionaron además que los negocios que abren sus puertas deben ser precavidos de no rotular sus emprendimientos, de buscar locales que no se encuentren a vista pública, y de pagar altas cuotas de vigilancia para protección de sus bienes y productos, además de sufrir las amenazas de muerte y visitas constantes de los delincuentes a sus establecimientos.

De acuerdo a lo mencionado, los municipios de Tela y La Ceiba son los que se ven mayormente impactados por violencia e inseguridad, debido a la reducción de la cantidad de turistas que visitan las playas ubicadas en dichos municipios. La información sobre la violencia genera temor en los turistas, y mencionan que hasta algunos países cuentan con recomendaciones de no viajar a Honduras.

LIMITACIONES POR SER JOVEN

Sumado a la situación de alto riesgo de violencia e inseguridad en la que se encuentra Honduras, los participantes mencionan además que existe discriminación hacia los jóvenes en muchos aspectos, y el emprendimiento de microempresas no es la excepción. Consideran que la juventud hondureña constantemente es víctima de rechazos al momento de representar una microempresa y debe esforzarse aún más que el resto para poder obtener los resultados esperados en su negocio. Las dificultades para los jóvenes microempresarios van desde la imposibilidad de obtener un préstamo debido a su falta de récord crediticio, la desconfianza en una reunión personal debido a su edad y, en general, la desconfianza que los mismos clientes muestran a la hora de visitar el microemprendimiento, según mencionan:

“Tuve que hacer mi escritura como una sociedad, pasarla a nombre de mi mamá, ella tenía que presentarse como dueña. ‘Tal vez ahí confían’, dije. Realmente me ha costado, créame que ha costado.” – Joven microempresaria de servicios BPO, San Pedro Sula.

ADMINISTRACIÓN DE LA MICROEMPRESA

Las personas microempresarias normalmente administran el negocio de manera muy empírica y en la mayoría de ocasiones luchan por controlar las entradas y salidas de efectivo, pero la falta más grave que

cometen –según lo mencionaron– es el control con el gasto familiar. Mencionaron que algunos utilizan las pocas ganancias que obtienen en sus gastos del presupuesto familiar, y esta decisión tiene un impacto en la reinversión y crecimiento del emprendimiento:

“Uno tiene que tener un presupuesto familiar y un presupuesto para su empresa, porque no se puede mezclar. Cuando uno tiene un negocio y como negocio tiene que tenerlo resuelto.” – Microempresario de Turismo, Choloma.

El conocimiento de la administración de la empresa se aprende a partir de los errores y las lecciones que resultan de la toma de decisiones equivocadas. La microempresa se inicia como una manera de enfrentar la necesidad del hogar; sin embargo, para continuar el crecimiento de la empresa, se debe tomar en cuenta la separación de los presupuestos y mejorar el control de las finanzas empresariales. Valoran que esta es una de las capacitaciones más comúnmente brindadas por el INFOP.

COMPETENCIA ENTRE MICROEMPRESAS

Cuando una microempresa inicia y empieza a obtener resultados positivos, aparecen competidores, los cuales se animan a emprender al observar la experiencia de microemprendedor exitoso. Esto genera un incremento en la competencia y, además, puede afectar la estabilidad del emprendimiento inicial. Generalmente, al momento de contar con competencia, las personas microempendedoras deben decidir ser creativas y de alguna manera luchar por mantenerse firmes o, por el contrario, desistir de su negocio. Como lo mencionaron, eligen hacerle frente a la competencia; sin embargo, algunas estrategias pueden llegar a afectar a la microempresa.

Mencionaron que la lucha más común entre las microempresas son los precios. No obstante, hay otros factores importantes en los que las personas emprendedoras pueden enfocarse, como por ejemplo la atención al cliente y la calidad para superar a la competencia:

“Uno tiene que aprender a separarse del resto. Por ejemplo, puede ser el trato al cliente, quizá además la calidad, la apariencia del negocio. Algo tiene que tener uno que lo haga diferente a los demás negocios.” – Microempresario de Turismo, Choloma.

Se debe considerar además que las microempresas se deben enfrentar a las medianas y grandes empresas, que cuentan en la mayoría de oportunidades con maquinaria y tecnología más avanzada, con una marca reconocida, y que son más eficientes en los gastos. La diferenciación entre estas y las microempresas –mencionan– es el valor agregado de tener una atención más personalizada, ya que son los dueños del emprendimiento quienes atienden directamente a cada cliente. El servicio al cliente puede definitivamente impactar en el incremento de las ganancias. A los usuarios/consumidores les interesa visitar establecimientos en los que se sienten cómodos y en los que pueden obtener lo que buscan:

“¡La atención!, dándole una buena atención al cliente, [esto se logra] diciéndoles a mis compañeros y a mis trabajadores que traten bien al cliente.”
– Microempresaria de industrias informáticas, Choloma.

RECURSOS Y APOYOS NECESARIOS

APOYO INSTITUCIONAL PARA LAS MICROEMPRESAS

De manera general, mencionaron que existe poco apoyo hacia microemprendimientos por parte de las municipalidades y del Gobierno central. Para los participantes, la burocracia y la corrupción son los obstáculos más importantes desde la parte institucional. Valoran que para que una empresa se encuentre legalmente constituida como una sociedad y pueda obtener permisos de operación, tanto las alcaldías

como el Gobierno central establecen requisitos y trámites poco eficientes, y algunos de estos requieren la contratación de expertos para asesoramiento de los microempresarios.

Consideran que son pocos los emprendimientos que reciben apoyo por parte de alguna organización o institución del Estado en sus primeros meses de operación. Consideran que lo más relevante para los emprendedores es encontrar apoyos para obtener conocimientos que mejoren los procesos internos de su microempresa, y que a la vez les ayude a disminuir costos e incrementar ingresos. Las cámaras de comercio son generalmente las instituciones que cuentan con mayor número de menciones con respecto al apoyo requerido por los microempresarios al iniciar un negocio. Algunas organizaciones no gubernamentales como Voces Vitales, que apoyan a la mujer, son también conocidas por su aporte al arranque de microempresas.

Otro apoyo que brindan las cámaras de comercio son las ferias de productos de microempresas o emprendimientos pequeños, a los cuales invitan a estas a presentar su catálogo de productos en lugares céntricos y accesibles a los clientes potenciales.

“Sí, allí hemos estado también en ferias de productos expo-centro a través de la cámara de comercio” –Microempresario de industrias informáticas, Choloma.

El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) es conocido también por microempresarios como una fuente de apoyo en las capacitaciones de temas relevantes para el manejo de negocios:

***“Para mejorar nuestros conocimientos, lo que hicimos fue meternos al INFOP.”
– Microempresaria de industrias informáticas, San Pedro Sula.***

Consideran que las capacitaciones genéricas de INFOP en algunas ocasiones son repetidas y enfocadas al manejo de cualquier tipo de empresa de cualquier rubro, por lo que algunas veces no se consideran como un aporte significativo. Incluso mencionan que se enseñan las mismas capacitaciones por años, lo que deja de agregar valor a los microempresarios que se encuentran interesados en aprender.

RECURSOS MATERIALES Y FINANCIEROS

Las personas participantes mencionaron que el principal recurso necesario para comenzar un negocio es el financiamiento, debido a que con un capital inicial se puede adquirir cualquier recurso material que la empresa requiera para llevar a cabo sus operaciones, ya sea materia prima, maquinaria, equipo, publicidad, entre otras. El acceso al financiamiento, de manera general, es considerado como uno de los retos más grandes para los microempresarios. Los créditos se buscan obtener a tasas competitivas que permitan al emprendedor obtener ganancias; sin embargo, consideran que la banca privada cuenta con innumerables requisitos que vuelven inaccesibles dichos préstamos para los microempresarios:

“Nos piden como requisitos presentar los últimos tres estados financieros auditados, cuando el crédito se utilizaría para iniciar el emprendimiento. Es imposible cumplir ese requisito”. - Microempresario textil, Tegucigalpa

Mencionan que la tarjeta de crédito se vuelve como un crédito rotativo que se utiliza mes a mes para suplir las necesidades de la microempresa. Sin embargo, este producto financiero no está diseñado para ser utilizado de esta manera, por lo que las personas microempresarias se arriesgan y deciden realizar pagos por medio de su tarjeta de crédito para asegurarse de cumplir con el pago de contado al fin de mes.

En otros casos, el obtener créditos es uno de los problemas más mencionados entre microempresarios jóvenes ya que, según ellos, la banca no otorga créditos si la persona no posee un récord crediticio, lo

cual los motiva a buscar financiamiento a través de prestamistas u otras figuras similares, con el agravante de que estos prestamistas, muchas veces cuando están a punto de cerrar el trato, deciden no otorgarles crédito a los jóvenes emprendedores debido a su edad.

“Yo fui donde una persona y le solicité un préstamo, me dijo al principio que sí, pero ya después, a las horas de las horas, me dijo que no cuando ya me miró que era un ‘cipote’. ‘No me vas a pagar’, me dijo. Entonces yo le aseguré que podía pagar: ‘Lo ocupo para invertirlo y yo lo se voy a pagar’, pero al verme así, ¡un joven!, me dijo que no.” – Joven microempresario de industrias informáticas, La Ceiba.

Concluyen que el acceso al financiamiento es uno de los retos más complejos para sus microemprendimientos. A pesar de que estos tienen la idea, la voluntad y las fuerzas para iniciar un negocio, si no existe financiamiento externo, la microempresa puede fracasar inclusive antes de abrir operaciones.

Sumando al financiamiento, los recursos necesarios para iniciar un emprendimiento incluyen maquinaria y equipo, local o espacio físico para la empresa y talento humano que conforme la microempresa. En algunos municipios como Choloma, los costos de alquileres de locales son elevados debido a la alta demanda de los mismos. Por otro lado, Choloma se encuentra en auge gracias a su crecimiento económico, contando con nuevos residentes que vienen de otros departamentos y que buscan alquilar vivienda lo cual incrementa los costos de alquiler.

Una de las ventajas mencionadas para las empresas del rubro de informática y servicios de tecnología, con respecto a los alquileres de locales, es que estos emprendimientos no requieren un espacio físico al inicio de operaciones, ya que pueden trabajar con servicio a domicilio a partir de la publicidad o por recomendación de los servicios:

“Yo trabajé desde la casa de un amigo en un principio, y solo trabajábamos por recomendación, así que me ayudó tener apoyo de la empresa donde trabajaba para conseguir clientes. La ganancia la vi un mes después de que me decidí a iniciar solo.” – Microempresario de industrias informática, San Pedro Sula.

OPORTUNIDADES DE NEGOCIO SEGÚN DIFERENCIAS DE GRUPOS VULNERABLES

DIFERENCIAS DE GÉNERO PARA EMPRENDEDORES³⁴

Para las mujeres, el desempeñar una posición de liderazgo dentro de sus microemprendimientos siempre se percibe como un reto. A pesar de haber sido ellas quienes iniciaron la microempresa, son los clientes quienes normalmente dudan de la capacidad de las mujeres en el desarrollo de un negocio. Fue común que las mujeres mencionaran ocasiones de cuando proveedores, clientes y hasta otros empresarios de la competencia mostraron desconfianza en sus capacidades al mando de un negocio:

“Para el momento que uno quiere lograr un acuerdo de negocio, le dicen: ‘Ay no, tiene que venir la figura masculina’. Por ejemplo, en una empresa agrícola, yo presentaba semanal un plan de compras. ‘Ah no, pero es que no ha venido el ingeniero’. ‘Pero vengo yo’, le decía.” – Microempresaria agrícola, Tegucigalpa.

³⁴ Para una discusión más profunda sobre género e grupos vulnerables y los impactos en la fuerza de trabajo en Honduras, ver las secciones Opiniones y experiencias relacionadas con el género y poblaciones vulnerables y apoyo psicosocial.

Algunos de los hombres microempresarios consideran no encontrar diferencias de género a la hora de iniciar un emprendimiento; sin embargo, las mujeres son las que más mencionan que sufren distintas formas de discriminación entre proveedores, clientes, incluso de las instituciones públicas que les atienden. Las microempresarias perciben discriminación en el desarrollo de su emprendimiento y hasta sobre aspectos como su apariencia física, la edad y otras cualidades de las mujeres que se convierten, en ocasiones, en obstáculos para avanzar como emprendedoras:

“A veces pasaba que [los clientes] entendían de otra forma mis propuestas, buscaban otras cosas, entonces yo decía, bueno entonces ¿cómo hago? Tuve que contratar una persona de ventas mayor que mi (sic), quien ahora es la persona que muestra el producto, es la cara de la empresa, ya que yo dije no me presento más.” – Microempresaria de servicios BPO, San Pedro Sula.

Los hombres además comentan que existen profesiones, rubros y empresas que son por excelencia lideradas por hombres. En esta percepción, ellos opinan que al momento de conocer que una mujer está a la cabeza de una microempresa de un rubro normalmente liderado por hombres, les genera desconfianza por las habilidades que la mujer posea. En ese momento en que los hombres deciden entre un proveedor y otro, generalmente deben conocer si el liderazgo de dicha microempresa es mayormente de hombres o de mujeres:

“Hay machismo por parte de los hombres cuando ven que una mujer es dueña de un negocio.” – Microempresario de la industria textil, Choloma.

DIFERENCIAS DE GRUPOS VULNERABLES

Los miembros jóvenes de las comunidades LGBTI se enfrentan a decisiones difíciles, a esconderse en un esfuerzo para ayudar a su negocio a atraer a un público más amplio, o, por el contrario, ser ellos mismos y asumir los riesgos que eso implicaría. Las personas participantes de los grupos focales mencionaron que para la apertura de un negocio los pertenecientes a la comunidad LGBTI deben esforzarse por esconder su identidad sexual, para atender clientes, negociar con proveedores, y para desarrollar las actividades cotidianas, y a pesar de que se puede lograr, es un esfuerzo que el resto de microempresarios no conoce:

“Casualmente conocí que las personas no llegaban a un negocio porque sus dueños son ‘gays’, y sinceramente me dio pesar que no funcionara el negocio porque los vi iniciar con tanta alegría, y de repente cerraron. Entonces me parece que sí es más difícil.” – Microempresario de turismo, Tela.

La situación anterior se explica por la falta de apertura de la sociedad hondureña a las personas que pertenecen a estos colectivos, y tienden a discriminarlos, por lo que se genera cierto rechazo hacia dichas personas.

Dos participantes manifestaron su orientación sexual y además atestiguaron que, a pesar de recibir rechazo de la sociedad, en general por sus decisiones personales, no ha habido mayor impacto en el desarrollo o desenvolvimiento de su microempresa. No en todos los casos sucede; sin embargo, el mismo estigmatismo y rechazo hacia las comunidades LGBTI puede llegar a frenar el éxito de una microempresa, en especial en países centroamericanos en los que a menudo predominan los valores más tradicionales.

Finalmente, sobre las oportunidades para personas con capacidades especiales, los participantes mencionaron que a pesar de que estas personas tienen dificultades físicas o psicológicas, consideran – según experiencias que han visto– que pueden emprender un negocio, y lo hacen de la misma manera

que cualquier otro microempresario. Las oportunidades y dificultades de emprender no varían para estas personas, y de manera general no existe discriminación hacia ellos, mencionaron. Por el lado de los grupos étnicos, debido a la falta de educación y a la separación geográfica de los mismos, los microempresarios consideran que hay mayor dificultad para que estos puedan abrir un negocio propio. Sin embargo, no hay discriminación abierta visible hacia las personas pertenecientes a estos grupos.

OPINIONES Y EXPERIENCIAS RELACIONADAS CON GRUPOS VULNERABLES

El siguiente apartado se realiza con base en las entrevistas con siete proyectos similares y las respuestas proporcionadas por 214 empresas que indicaron que sí contratan jóvenes provenientes de zonas de alto riesgo social de los cinco municipios objeto de investigación. Hay una variedad de diferentes tipos de grupos vulnerables en los cinco municipios encuestados. Esta sección proporcionará una descripción general de las experiencias de las empresas que trabajan con estos grupos para compartir las lecciones aprendidas y ayudar a informar el apoyo de Empleando Futuros para el futuro.

GRUPOS VULNERABLES

En cuanto a las poblaciones de sectores vulnerables, se consultó a las empresas si en los últimos cinco años ha contratado empleados/empleadas que pertenezcan a grupos vulnerables.³⁵ La encuesta fue diseñada para solicitar información sobre empresas con experiencia en contratar personas de grupos vulnerables como un proxy para ver cuántas empresas tienen la infraestructura y políticas para apoyar a estos empleados. La Tabla 49 refleja las frecuencias de las respuestas que proporcionaron las 300 empresas con relación a la contratación de jóvenes provenientes de dichos grupos.

Tabla 49: Empleadores con experiencia en contratación de personas provenientes de grupos vulnerables en los últimos cinco años

	Antecedentes penales		Con discapacidad		LGBTI		NINI ³⁶		Grupos étnicos	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Sí	40	13.3%	151	50.3%	176	58.7%	211	70.3%	219	73.0%
Total	300		300		300		300		300	

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

En la Tabla 49 puede apreciarse que únicamente el 13.3% de las empresas indicó contratar jóvenes con antecedentes penales, el 50.3% contrata personas con discapacidad(es); el 58.7% personas del colectivo LGBTI; el 70.3%, personas que han manifestado que no estudian ni trabajaban antes de ese trabajo, y el 73.0%, personas provenientes de grupos étnicos.

La mayoría de empresas ha contratado jóvenes vulnerables (con discapacidades, LGBTI, NINIs y/o grupos étnicos) en las últimas cinco años. Solo 13.3% de empresas ha contratado jóvenes con antecedentes penales.

³⁵ Aquí hacemos referencia a grupos poblacionales que pueden ser vulnerado o dañado física, moralmente, o marginados y que por prejuicio se les puede discriminar de manera negativa impidiéndoles acceder en este caso a oportunidades de empleo. Grupos vulnerables incluyen un gran rango de situaciones: personas con discapacidades (física, sensorial, psíquica, intelectual), pertenecientes a los colectivos (LGBTI), personas provenientes de grupos étnicos, personas que han manifestado que no estudian ni trabajan antes de ese trabajo (NINIs), o jóvenes con antecedentes penales o delictivos.

³⁶ Los NINIs son jóvenes que no trabajan ni estudian.

Esto refleja que existen reservas entre los empresarios al momento de contratar personas con antecedentes penales, lo que dificulta su reinserción a la sociedad y está asociado a que la seguridad y violencia social son los fenómenos que más consideran las empresas a la hora de realizar contrataciones. También significa que las empresas con experiencia contratando jóvenes vulnerables probablemente tienen la infraestructura o procesos para ser capaz de ofrecer oportunidades a dichos grupos.

Al analizar los sectores a los que pertenecen las empresas que indicaron experiencia contratando personas de grupos vulnerables, [Tabla 50](#) destaca los sectores de más oportunidades para los jóvenes vulnerables.

Tabla 50: Contratación de personas provenientes de grupos vulnerables en los últimos 5 años, por sector

	Agroindustria	BPO + IT	Manufactura	Textiles	Turismo
Antecedentes penales	13.6%	8.4%	18.0%	21.4%	12.6%
Con discapacidad	45.5%	53.0%	52.0%	64.3%	45.3%
LGBTI	43.2%	57.8%	52.0%	67.9%	67.4%
NINI	75.0%	59.0%	80.0%	89.3%	67.4%
Grupos étnicos	63.6%	72.3%	64.0%	78.6%	81.1%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

En la Tabla 51 puede observarse que, de las 300 encuestas aplicadas, el promedio del 22.7% no contrata jóvenes provenientes de zonas de riesgo social, mientras que el 71.3% indicó hacerlo.

Contrario a lo que esperaría, el estudio encontró que existe un grupo de empresas que trasciende los límites del temor, prejuicio y estigma social impuestos en torno a los jóvenes provenientes de zonas en riesgo social. Esto sirve como evidencia para ilustrar un mercado laboral activo y una industria que demanda mano de obra capacitada en los municipios donde se realizó el estudio.

Se puede considerar que este grupo de empresas puede indicar tendencias como para recibir y brindar oportunidades laborales a los jóvenes que sean formados y capacitados por el proyecto. Al mismo tiempo, se puede demostrar que las empresas se muestran anuentes a tener esta apertura hacia dicha población juvenil y, en específico, se puede extender en función de la labor de sensibilización que el proyecto realice compartiendo los testimonios de las compañías y visitas de campo que deben mantenerse como un eje activo.

Tabla 51: Contratación de personas provenientes de grupos vulnerables, por municipio

Municipio	No contratan	%	Sí contratan	%	No aplica	%
La Ceiba	8	18.6%	32	74.4%	3	7.0%
Tela	7	29.2%	17	70.8%	0	0.0%
Choloma	6	28.6%	15	71.4%	0	0.0%
San Pedro Sula	18	20.0%	65	72.2%	7	7.8%
Distrito Central	29	23.8%	85	69.7%	8	6.6%
	68	22.7%	214	71.3%	18	6.0%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

En la Tabla 52 se presenta la distribución de las empresas por sector que responden efectivamente que contratan jóvenes provenientes de zonas de riesgo social. De acuerdo a los resultados, los sectores agroindustria y textiles son los que más responden afirmativamente (85% y 82%, respectivamente); el sector de BPO + IT, con el 77%; en manufactura, el 77%, y finalmente el sector de turismo (69%).

De las 300 empresas entrevistadas, 71.3% de las empresas contratan jóvenes que provienen de zonas de riesgo social, 22.7% no les contratan

Tabla 52: Distribución de empresas que contratan jóvenes en riesgo social por sector y municipio

Sector	Distrito Central	San Pedro Sula	Choloma	La Ceiba	Tela	Total
Agroindustria	80.0%	90.9%	66.7%	100.0%	100.0%	84.6%
BPO + IT	75.0%	82.8%	83.3%	60.0%	50.0%	76.9%
Manufactura	72.7%	80.0%	100.0%	100.0%	66.7%	76.6%
Textiles	83.3%	77.8%	80.0%	100.0%	N/A	82.1%
Turismo	69.0%	57.1%	33.3%	77.8%	70.6%	68.9%
Total	74.6%	78.3%	71.4%	80.0%	70.8%	75.9%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

Al hacer una comparación porcentual entre empresas que contratan jóvenes provenientes de zonas en riesgo y las que no lo hacen, se puede observar que todos los municipios tienen empresas con un porcentaje igual o mayor al 70% de las respuestas positivas, y esta cifra permite dar sostenibilidad al proyecto.

Basado en sus respuestas, se puede observar que las empresas entrevistadas tienen experiencia más extensa con jóvenes NINI, grupos étnicos y LGBTI. Todos los números resaltados en la tabla muestran categorías con más de 20%. Tiene sentido que el sector con más experiencia trabajando con poblaciones vulnerables es BPO + IT, porque algunos servicios de estas empresas se pueden realizar en entornos flexibles.

Las empresas entrevistadas tienen más experiencia trabajando con jóvenes que no trabajan ni estudian (NINIs), grupos étnicos y miembros del colectivo LGBTI

Por otro lado, al consultar a las empresas sobre su experiencia contratando personas provenientes de sectores vulnerables, las respuestas fueron diversas. La mayoría de empleados contestaron que ha sido una buena experiencia. Muchas veces una experiencia primaria tiene un gran impacto en la disposición de las empresas a ofrecer otro puesto a nuevas personas. En un intento de agrupar las más frecuentes, la Tabla 53 resume los resultados desagregados por grupo. En términos generales, la experiencia de contratación ha sido buena, puesto que el 66% afirmó haber tenido buenos resultados en dichas contrataciones. Al contrario, solamente el 6.5% indicó haber tenido malas experiencias; un 4.5% indica que la experiencia no fue mala ni buena. A pesar del hecho de que pocas empresas han contratado a jóvenes con antecedentes penales, las que sí lo hicieron informaron experiencias abrumadoramente positivas.

Tabla 53: Experiencia de las empresas contratando jóvenes provenientes de sectores vulnerables

	Antecedentes penales	Con discapacidad	LGBTI	NINI	Grupos étnicos
Buena experiencia	70.0%	70.9%	56.8%	71.6%	61.6%
Mala experiencia	7.5%	4.6%	6.3%	11.4%	5.0%
Regular*	2.5%	1.3%	1.7%	8.5%	5.5%
No aplica	20.0%	23.2%	35.2%	8.5%	27.9%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

*Se ha portado de manera normal, o como cualquier otro empleado

En cuanto a la experiencia al contratar personas con discapacidad (física, sensorial, psíquica, intelectual), las buenas experiencias se resumen en que sus empleados han tenido un buen desempeño y cumplen con sus labores de manera responsable, respetuosa y comprometida, además de valorar el aprendizaje que genera este tipo de experiencia. Las malas experiencias estuvieron orientadas a la dificultad en seguimiento de las reglas.

Al analizar la experiencia en contrataciones de personas pertenecientes a los colectivos LGBTI, la mayoría reporta haber tenido una buena experiencia, la cual vinculan a que los trabajadores fueron eficientes, profesionales, responsables y que obtienen excelentes resultados especialmente en atención al cliente y ventas. Con relación a las malas experiencias, las respuestas reflejan que algunas personas de estos colectivos tienen bajo nivel de inteligencia emocional para resolver conflictos con sus compañeros de trabajo.

Con respecto a las contrataciones de las personas que han manifestado que no estudian ni trabajaban antes de ese trabajo, se encontró que la buena experiencia se asocia a la disponibilidad de aprender, deseo de trabajar, adaptabilidad y buenos resultados obtenidos, y cabe destacar que una buena parte enfatizó en la importancia de un buen proceso de inducción, elemento de vital importancia para obtener buenos resultados. La mala experiencia se asocia a la falta de motivación, compromiso y que renuncian con facilidad.

Al examinar las buenas experiencias contratando personas provenientes de grupos étnicos, los empleadores destacaron que muestran iniciativa, compromiso y adaptación. Las malas experiencias con estos grupos estuvieron relacionadas con dificultades de comunicación, orientación al logro y estabilidad.

Al realizar un análisis del contenido de las respuestas abiertas en cuanto a la experiencia con relación a los jóvenes con antecedentes penales o delictivos, se encontró que las respuestas agrupadas en buena experiencia se orientaron al compromiso, la responsabilidad y el deseo de trabajar que estas personas tienen. Las empresas señalaron que al principio cuesta darles confianza, pero tuvieron un buen resultado al final. Por su parte, las malas experiencias fueron vinculadas a problemas de conducta, lo que dificulta establecer un vínculo laboral.

En términos generales, conforme a las respuestas de las empresas entrevistadas, no hay rasgos de discriminación al momento de contratar personas que provienen de grupos vulnerables. Sin embargo, existen reservas al momento de la contratación de personas con antecedentes penales, lo que hace necesario que el proyecto cree mecanismos para garantizar la reinserción a la sociedad de este colectivo, además de incluir en su formación habilidades sociales e inteligencia emocional, puesto que las malas experiencias descritas, en gran medida, se deben a dificultades en esas áreas.

En otro hallazgo importante, se destaca que el 76% de las empresas señala que contratan a jóvenes que provienen de zonas de riesgo social. Los porcentajes son mayores a medida que la empresa aumenta su tamaño, como puede verse en la tabla a continuación. Para las empresas pequeñas, contratar estos jóvenes representa un riesgo mayor porque las empresas tienen menos empleados que apoyar y por lo general trabajan con presupuestos más ajustados. Para más información sobre el apoyo para jóvenes en riesgo de la perspectiva psicológica ver la sección a continuación.

Tabla 54: Contratación de jóvenes provenientes de zonas de riesgo (por tamaño de la empresa)

Tamaño	%
Grande	87.0%
Mediana	82.0%
Pequeña	71.0%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

Con respecto al desempeño de los jóvenes contratados, el 6% afirma que son muy responsables, que muestran compromiso con la empresa, con un marcado deseo de superarse, por lo que perciben que agradecen se les brinde la oportunidad y un 10% afirma que se desempeñan y son evaluados como cualquier empleado. En las entrevistas con representantes de proyectos similares, fue frecuente el registro de estos casos particularmente exitosos en grabaciones, videos, presentaciones y otros

materiales como medio y herramienta de sensibilización y concientización para otros posibles empleadores que pudiesen servir como aliados estratégicos para el proyecto.

GÉNERO

Como se menciona en la introducción de este estudio, el mercado laboral en Honduras, en términos generales, presenta algunos relevantes desafíos para las mujeres. Por consiguiente, las mujeres jóvenes pueden enfrentar más obstáculos en algunas áreas que sus pares masculinos; y esos desafíos pueden verse agravados por uno o más de los factores específicos de vulnerabilidad identificados anteriormente.

A manera de identificar posibles diferencias de género desde el punto de vista de la contratación, se consultó a las empresas y microemprendedores si observaban algunas diferencias en el desempeño y oportunidades en términos entre hombres y mujeres jóvenes, para visibilizar posibles brechas de género al momento de una contratación y poder mejorar las oportunidades de empleo de una manera equitativa. Los microemprendedores hombres respondieron que no vieron ninguna diferencia en las oportunidades o desafíos distintos para mujeres. Sin embargo, las microemprendedoras describieron muchas formas diferentes de discriminación debido a su sexo. Incluso las mujeres que comenzaron su propio negocio notaron que siguen teniendo dificultades para desempeñar el papel de autoridad. Las mujeres también reconocieron que algunos sectores son vistos como dominio de los hombres, algo que los hombres confirmaron.

Cuando se discute el tema de género, es importante notar que las respuestas pueden ser sesgadas, debido a la presión de contestar lo que los empleadores piensan que es la respuesta “correcta” o porque, cuando se les pregunta en general, los empleadores no piensan acerca del género en esta manera normalmente. A menudo son las preguntas de seguimiento donde las respuestas comienzan a arrojar luz sobre cuestiones de género. Las respuestas fueron diversas, pero en un intento de agrupar las más frecuentes, la Tabla 55 resume los resultados.

Tabla 55: Diferencias en el desempeño en términos de habilidades técnicas entre hombres y mujeres jóvenes

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No hay diferencias entre sexos	169	56%
Sí hay diferencia favorable a los hombres	43	14%
Sí hay diferencia favorable a las mujeres	73	24%
Contratación de un solo sexo	10	3%
Respuestas inválidas	5	2%
Total	300	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

Cabe mencionar que el 38% de las empresas afirmó que existen diferencias entre hombres y mujeres. Un elemento importante de señalar es que la mayoría de las respuestas que establecen la diferencia indican afirmaciones estereotipadas con relación a los roles de género más que en las habilidades técnicas que requiere el puesto, como se detalla en la Tabla 56. Esta tendencia fue lo mismo para las emprendedores, con más mujeres respondiendo que es más difícil para mujeres tener trabajo que hombres.³⁷

Tabla 56: Diferencias en el desempeño en términos de habilidades técnicas entre hombres y mujeres jóvenes

	Opinión favorable hacia las mujeres	Opinión favorable hacia los hombres	Total

³⁷ Para más información sobre género y emprendedores, ver la sección Oportunidades de negocio según diferencias de grupos vulnerables, diferencias de género para emprendedores.

	#	%	#	%	#
Habilidades técnicas y mayor capacidad	18	45.0%	22	55.0%	40
Diferencias físicas/ fuerza física	1	6.7%	14	93.3%	15
Proactividad, entusiasmo e iniciativa	12	85.7%	2	14.3%	14
Responsabilidad, compromiso y honestidad	11	100.0%	0	0.0%	11
Organización, detallista y puntualidad	9	100.0%	0	0.0%	9
Respeto, docilidad y creatividad	8	100.0%	0	0.0%	8
Disciplina, dedicación y estudio	7	100.0%	0	0.0%	7
Mejor comunicación, extraversión	7	100.0%	0	0.0%	7
Disponibilidad	0	0.0%	2	100.0%	2
Tendencia a conflictos	0	0.0%	1	100.0%	1
Apariencia física	0	0.0%	1	100.0%	1
Riesgo por inseguridad	0	0.0%	1	100.0%	1

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

Algunos datos de la Tabla 56 no tienen suficientes respuestas para identificar tendencias (por ejemplo, *tendencia a conflictos*, *disponibilidad*, *apariencia física*, etc.) con solamente una o dos respuestas. Sin embargo, es interesante notar que en cinco categorías todas las respuestas favorecieron a las mujeres. Las cinco respuestas identifican a las mujeres con mejor fortaleza en habilidades *interpersonales* e *intrapersonales*. Es posible que estas respuestas reflejen las normas y los estereotipos de la sociedad, ya que las que favorecen a los hombres están más ligadas a la fortaleza física. La importancia de esta pregunta es probar si las experiencias de los empleadores o las normas de género pueden inclinar las oportunidades de empleo. A continuación, se discutirán las categorías en más detalle.

Del total de empresarios que afirmaron que identifican diferencias en las habilidades entre hombres y mujeres, el 34.5% definió diferencias en términos de habilidades y capacidades técnicas, donde el 55% indicó que los hombres son más capaces y tienen mayor facilidad para aprender y usar las TIC y las maquinarias. Por su parte, el 45% considera que las mujeres tienen mejores habilidades mencionando en respuestas abiertas habilidades para las áreas administrativas, cocina, atención al cliente, limpieza, recepción y ventas, áreas que históricamente han estado asociadas con sectores femeninos. También destacaron que las mujeres tienen la habilidad de hacer varias cosas al mismo tiempo. Hubo empresas que señalaron: “El sembrar las semillas los hacen mejor las mujeres” y “Sí, en el caso de las mujeres, son más hábiles con las máquinas de costura y tienen una actitud más asertiva”.

Por otro lado, el 12.9% indica que las diferencias se deben a características físicas de los hombres con relación a las mujeres, al señalar que la fuerza física de las mujeres es menor (93.3%), por lo que a los hombres se les facilita el desarrollo de habilidades tales como operar maquinaria. La única empresa que distinguió que la mujer es más fuerte lo hizo refiriéndose a rasgos de personalidad, como lo refleja esta respuesta: “Sí, las mujeres son más fuertes, tienen más iniciativa y son más eficientes”.

El 12.1% explicó la diferencia en términos de proactividad, entusiasmo e iniciativa, la mayoría (85.7%) afirma que las mujeres tienen mayor habilidad para resolver problemas, tienen iniciativa, son más proactivas y tienen más espíritu de trabajo con relación a los hombres. Mientras que solo el 14.3% indicó que los hombres son más proactivos y activos con respecto a las mujeres.

Otro 9.5% explicó la diferencia en términos de responsabilidad, compromiso y honestidad a favor de las mujeres, la mayoría indicó que las mujeres son más comprometidas que los hombres y ese es un factor que influye en la contratación. Otro elemento que señalaron fue que las mujeres tienden a cuidar más su trabajo y aceptan los llamados de atención con mayor madurez.

En ese mismo sentido el 7.8% que indicó que existen diferencias que apuntan a rasgos como la organización y ser detallista, lo que pone en ventaja a las mujeres, puesto que ellas se muestran más ordenadas, observadoras y detallistas que los hombres.

Otro aspecto que indicaron los empresarios es que las características como el respeto, la docilidad y la creatividad definen que las mujeres (6.9%) sean mejores empleadas que los hombres. Algo que llama la atención es que se asocian estos rasgos con la carga familiar que puede tener una mujer al ser madre.

Por su parte, otro 6% indica que la diferencia se da por la disciplina, dedicación y estudios de parte de la mujer, lo que las vuelve más preparadas y capaces que los hombres. También piensan que la mujer tiende a ser autodidacta y que alcanza grados académicos mayores que los hombres. Además, el 6% señala que las mujeres suelen tener una mejor comunicación, son más extrovertidas, tienen mejores relaciones interpersonales, pueden escuchar, ser empáticas y conciliar conflictos.

Un 2% indicó que los hombres son más dispuestos y están más disponibles, otro 1% indicó que considera que las mujeres tienen cierta tendencia al conflicto, otro 1% hizo referencia a la apariencia física de la mujer y otro 1% señaló que las mujeres tienen mayor riesgo por la inseguridad.

En todos los casos se evidencia que existe una discriminación considerable a favor de uno u otro sexo a la hora de ofrecer oportunidades laborales, y que esta discriminación de parte de los empleadores obedece a estereotipos y roles de género, por tanto corresponde al proyecto sensibilizar por una parte a los jóvenes para transformar en ellos una percepción de la cultura masculinista y poder optar por roles laborales diversos en función de sus intereses, y por otro lado que las empresas brinden oportunidades que trascienden las acostumbradas barreras ocupacionales y expectativas por género.

APOYO Y ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL

Esta sección se basará en experiencias existentes busca proporcionar información sobre el apoyo y orientación psicosocial que estos jóvenes necesitan, de los factores donde se visualice la experiencia de las empresas con estas contrataciones, y de las situaciones de violencia que pueden afectar sus empleados, así como las acciones de apoyo que realizan y/o necesitan. La sección anterior puede ser un marco referencial para que el equipo del proyecto de Empleando Futuros tenga información para tomar decisiones y así pueda enfocarse en los aspectos de prevención, intervención y formación desde la perspectiva de los empresarios.

EXPERIENCIA DE LAS EMPRESAS Y PROYECTOS CONTRATANDO JÓVENES QUE PROVIENEN DE ZONAS DE RIESGO SOCIAL

En lo relativo a las experiencias de las empresas al brindar oportunidades laborales a jóvenes provenientes de zonas de riesgo social, se les consultó si observan diferencias significativas en cuanto a las relaciones “*interpersonales*”, el entrenamiento, si fue necesario brindar condiciones especiales que generaran alguna complicación extraordinaria o el tipo de desempeño técnico de estos empleados.

Cómo mencionó anteriormente, gran parte de las empresas ha tenido una buena experiencia, en la que resaltan que los jóvenes se desempeñan eficientemente, son responsables, cuidan de su trabajo, son honestos y son notables sus buenas actitudes. Resaltan que no han tenido queja de los jóvenes, y cuando se les da la oportunidad se muestran muy agradecidos. En cuanto a las características que han permitido que la experiencia sea buena, se destacan el servicio al cliente, tienden a generar más empatía, son percibidos como jóvenes inteligentes, son personas activas, con deseo de trabajar, amables, acatan las instrucciones y en varios casos son personas extrovertidas. Otro punto resaltado es que parte de la buena experiencia se debe al proceso de selección a que han sido sometidos (muchos de ellos por referencias personales) y la mayoría de empleados que proviene de estas zonas han sido excelentes, pero ha tomado más tiempo capacitarlos.

De igual manera, los representantes de proyectos similares manifestaron que el principal factor de éxito que incide en la contratación y permanencia de los jóvenes, una vez terminadas sus pasantías, fue el nivel de habilidades blandas que cada joven pudo desarrollar, la conciencia y actitud de compromiso y el trato hacia sus compañeros, sus superiores y los clientes en el entorno laboral en el que le corresponda trabajar.

En cuanto a las dificultades que puede representar hacer contrataciones de jóvenes que vienen de zonas de riesgo social, el 6% respondió que ha sido una experiencia difícil, que al principio hubo desconfianza, y tomó ciertas medidas de precaución, que se presentaron conflictos de seguridad y en ocasiones mostraron ser personas inestables. Asimismo, un 3% opinó que fue difícil adaptarse o entender su estilo de vida, porque pueden llegar a ser conflictivos, debido a que en sus experiencias se han relacionado con personas de carácter difícil y eso pudo haberlos convertido en personas muy cerradas.

Lo anterior pone nuevamente de manifiesto la capacidad que cada joven tenga de mostrarse anuente, colaborar de forma proactiva, dirigirse con respeto a las personas con quienes trabaja, y responder de forma adecuada ante las sugerencias y el entrenamiento dentro de las empresas. Estos son rasgos incluso más valorados que las competencias técnicas que pudiesen haber desarrollado en su proceso de formación en el proyecto, dado que, según comparten los representantes de proyectos, las capacidades técnicas se le pueden enseñar a cualquiera y cualquiera las puede desarrollar, pero las empresas no están dispuestas a brindar oportunidades de aprendizaje y laborales a alguien que muestra un bajo nivel de desarrollo en sus habilidades para la vida.

Es de vital importancia resaltar que, a la hora de formar estas capacidades, también se debe enfocar la educación o formación profesional de los jóvenes en asertividad, y que no se pretenda desarrollar un carácter absolutamente dócil, que ponga en riesgo su dignidad y los exponga a maltratos o abusos físicos o psicológicos. De igual forma es necesario entrenarlos en técnicas de manejo de conflictos, y así procurar que tengan mejores habilidades en la resolución de desacuerdos.

Considerando lo anterior, es imprescindible robustecer el eje de entrenamiento en habilidades sociales orientadas al servicio a través del uso de programas similares a los utilizados en los centros de capacitación Dale Carnegie, que están estructurados en función de actividades prácticas, a la vez que se les ayuda a los jóvenes a desarrollar capacidades de *autorregulación* emocional mediante estrategias terapéuticas de “mindfulness” (consciencia plena), alfabetización en el adecuado manejo emocional, técnicas cognitivo-conductuales orientadas al ensayo conductual, modelado y retroalimentación, y técnicas de reestructuración cognitiva, como terapia racional emotiva, aplicada en consejería grupal como en procesos individuales.

SITUACIONES QUE AFECTAN A EMPLEADOS JÓVENES EN SUS PUESTOS DE TRABAJO

El estudio investigó además cuáles son las situaciones que más afectan a sus empleados jóvenes y que son comentadas o reportadas por dichos empleados dentro de la empresa. De acuerdo a las respuestas, el 74.8% de las empresas responde que los jóvenes comentan que han sufrido o sufren de extorsión; el 72.4%, robo e irrupción en vivienda; un 54.7% ha sufrido de violencia intrafamiliar. Por su parte, el 48.1% ha sido víctima de riñas y peleas callejeras; el 37.9% se ha visto involucrado en maras o grupos delictivos. En menor proporción, las empresas reportan que sus empleados jóvenes dicen verse afectados por la migración, por tráfico y consumo de drogas, asaltos y acoso. Las cifras mostradas en la Tabla 57 son alarmantes, puesto que reflejan la vulnerabilidad de estos jóvenes a sufrir violencia.

Tabla 57: Distribución de los tipos de violencia que afectan a los jóvenes dentro de una empresa

Tipo de violencia	Sí	%	No	%	No sé	%
-------------------	----	---	----	---	-------	---

	afecta		afecta			
Extorsión	160	74.8%	48	22.4%	6	2.8%
Robo e irrupción en vivienda	155	72.4%	59	27.6%	0	0%
Violencia intrafamiliar	117	54.7%	80	37.4%	17	7.9%
Riñas y peleas callejeras	103	48.1%	75	35.0%	36	16.8%
Involucramiento en maras o grupos delictivos	81	37.9%	113	52.8%	20	9.3%
Migración interna o internacional	80	37.4%	105	49.1%	29	13.6%
Tráfico y consumo de drogas	63	29.4%	111	51.9%	40	18.7%
Asalto	50	23.4%	128	59.8%	36	16.8%
Acoso	37	17.3%	145	67.8%	32	15.0%

Fuente: *Elaboración propia en base a los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017*

Al considerar los peligros y el tipo de violencia a los que se ve expuesta esta población joven, salta a la vista que son los grupos familiares los que viven estas situaciones, y sobre todo los provenientes de familias disfuncionales. Por esta razón, uno de los proyectos a los que se entrevistó ha desarrollado la estrategia de reducir la cantidad de jóvenes que atienden por un concepto de calidad de atención, dado que procuran intervenir familias completas. Para ello, ha preparado una serie de trabajadores sociales, pedagogos y psicólogos en técnicas terapéuticas con el enfoque sistémico, capacitándolos con cursos, diplomados y maestrías con un fuerte contenido vivencial, y este personal se reúne quincenalmente con toda la familia de cada joven. Cada uno de estos orientadores comunitarios atiende a un máximo de 20 familias con intervenciones dos veces al mes. En la experiencia de este proyecto, esto les ha generado un impacto real y duradero en jóvenes, grupos familiares y en las comunidades de las que estos provienen.

En el resto de proyectos, los líderes entrevistados compartieron que tanto instructores, facilitadores, como promotores comunitarios tienden a verse sobrepasados en sus habilidades y labores hasta el extremo de sentirse abrumados por la sobrecarga emocional que les genera prestarle atención y tratar de brindarle ayuda a las necesidades de una población joven que vive traumas de violencia. El resultado, muchas veces, es el abandono de las labores de voluntariado del proyecto y una reducción en la tasa de efectividad final. Estos proyectos han pretendido desarrollar sus intervenciones en función de un modelo no sistemático ni estructurado de influencia social, es decir que, sin contar con personal técnico calificado para brindar atención psicológica, y mediante el ejemplo, la interacción y la convivencia, han servido como modelo de modificación conductual para la población beneficiada.

Por lo tanto, se considera que los proyectos necesitan incorporar personal técnico en el campo de la psicología y trabajo social, que esté comprometido con la labor y que tenga experiencia y formación en intervención psicoterapéutica para manejar la ansiedad y estrés causados por desintegración familiar, adicciones y otros traumas. Estos especialistas deben ser capaces de desarrollar habilidades en el uso de herramientas y una serie de técnicas y destrezas enfocadas en un modelo como el cognitivo-conductual por ejemplo, y establecer protocolos de intervención psicoterapéutica, individual, grupal y familiar, de ser posible para cada tipo de problemática. Se recomienda que los especialistas formen parte integral del personal en las organizaciones comunitarias.

Entre las metas psicosociales para el proyecto se incluye:

- Incrementar factores protectores como redes sociales comunitarias, fomento y fortalecimiento de patronatos, juntas de agua, asociaciones, equipos deportivos y cooperativas.
- Promover y aumentar el establecimiento de liderazgos comunitarios que incrementen la participación y la conciencia ciudadana, así como la apropiación y el empoderamiento de los derechos civiles.
- Estimular educación y promoción popular orientada al fomento de participación ciudadana, redes comunitarias de apoyo, compromiso social, derechos civiles, erradicación de la discriminación de género y a grupos minoritarios.
- Reducir la posibilidad de conductas violentas proporcionando alternativas positivas y socialmente aceptables, que brinden gratificación y que ofrezcan opciones diversas.
- Fortalecer los mecanismos de control basados en imposición de sanciones en función del fortalecimiento del sistema legal y de justicia.

APOYO QUE BRINDAN LAS EMPRESAS PARA PREVENIR EFECTOS DE LA VIOLENCIA

Al indagar si las empresas brindan apoyo u orientación formal (programas, psicólogos, etc.) a su personal joven para prevenir los efectos de la violencia social, el 72% respondió que no brinda ningún tipo de apoyo. El 2% afirmó que brinda apoyo a nivel administrativo (Recursos Humanos/programas internos) con programas de prevención y asistencia dentro de la empresa, el 1% brinda apoyo económico, otro 1% brinda apoyo espiritual/evangelización, el 10 % brinda charlas de motivación y orientación dentro de la empresa, en temas preventivos como asesoría legal y violencia doméstica, así como programas para fomentar valores dentro de la empresa y sus familiares. El 6% dijo ofrecer capacitaciones dentro de la empresa sobre conciencia situacional, seguridad y orientación legal, para lo cual han establecido alianzas con ONG, organismos internacionales e institutos técnicos.

Por último, el 5% brinda apoyo psicológico, organiza ferias de salud, cuenta con un psicólogo interno que brinda consejería o lo hace por medio de alianzas con una entidad externa.

Dado que las empresas no tienen compromisos permanentes con proyectos que contribuyan al desarrollo personal de los jóvenes, no se puede esperar que estos negocios sean aliados estratégicos que impongan una carga mayor sobre sus planillas o presupuestos para que les brinden atenciones especiales, algo que no se acostumbra a hacer ni siquiera con empleados regulares. En las entrevistas a líderes de proyectos similares, se evidenció que, al igual que las compañías a las que se encuestó en el presente estudio, la mayoría de las empresas con las que colaboran tampoco proporcionan seguimiento preventivo ni atenciones de intervención de acompañamiento psicosocial para evitar el deterioro psicológico y social por sufrir los efectos de vivir en contexto de violencia.

Por otro lado, de las pocas empresas que brindan acompañamiento orientado a atender las necesidades psicoafectivas de sus empleados, una buena parte lo hace con base en charlas ocasionales brindadas por consultores privados que incorporan un matiz religioso. En cualquiera de estos casos, dichas charlas se brindan sin ningún fundamento técnico previo que mida su impacto o brinde evidencia de su efectividad.

ACCIONES ANTE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA O VULNERABILIDAD QUE ATRAVIESA EL PERSONAL JOVEN

Algunos de los principales desafíos para los jóvenes que atraviesan una situación de violencia social son encontrar y mantener un empleo, especialmente cuando las oportunidades laborales son escasas. En ese sentido es importante que, una vez consigan un puesto de trabajo, las empresas puedan brindarles

asistencia para que mantengan dicho empleo. Al consultar a las empresas sobre las acciones que implementan ante las situaciones de violencia o vulnerabilidad que atraviesa su personal joven, se agruparon las respuestas proporcionadas como se muestra en la Tabla 58, en la que puede visualizarse que el 35.5% indicó que proporciona apoyo económico, el 18.2% suspende temporalmente a la persona por temor a que en el sitio del trabajo le pase algo, el 12.1% manifiesta que brinda otro tipo de apoyo, el 9.8% proporciona ayuda psicológica, el 8.4% traslada a la persona a otra sucursal que le brinde mayor seguridad y tranquilidad, mientras que el 15.9% indicó que no proporciona ningún tipo de ayuda.

Tabla 58: Distribución de acciones que toma la empresa ante situaciones de violencia o vulnerabilidad que atraviesa el personal joven

Tipo de acción	Frecuencia	Porcentaje
Le brinda apoyo económico	76	35.5%
Suspensión temporal a la persona por temor a que le pase algo	39	18.2%
Otro tipo de decisión o atención	26	12.1%
Le brinda asistencia psicológica	21	9.8%
Movilizarla o trasladarla a otra sucursal	18	8.4%
No se brinda ninguna atención	34	15.9%
Total	214	100%

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

A pesar de las acciones de apoyo que las empresas afirman brindar a sus empleados en contexto de violencia, hay que considerar que estas acciones son tratamientos típicos brindados a trabajadores con experiencia y que viven en condiciones de relativa convivencia social sana o un poco alejada de factores de violencia, que además contarán con mayor capacidad de resiliencia y habilidades de afrontar la adversidad, pero no se puede esperar que estas ayudas satisfagan las necesidades de acompañamiento psicosocial de esta población juvenil que pasa por sus primeras experiencias laborales, ni se puede asumir que jóvenes sin experiencia posean las mismas capacidades.

En función del aprendizaje de líderes de proyectos similares entrevistados, las empresas brindan ayuda limitada a sus empleados, y cuando la población juvenil de los proyectos se ve expuesta a situaciones de violencia que rebasan sus capacidades y a la vez van más allá de las ayudas típicas proporcionadas por sus empleadores, se dan casos de jóvenes que abandonan el proyecto y sus pasantías. Por esta razón es necesario que el proyecto establezca procesos de alerta en los que cada joven pueda recibir seguimiento dentro de la empresa. Este puede ser por parte de quien lo supervisa directamente en conjunto con el departamento de Recursos Humanos, para informar a los promotores y psicólogos del proyecto, a fin de poner en marcha protocolos de ayuda y acompañamiento psicosocial que eviten el abandono del programa o puesto de trabajo. A pesar de los grandes números de jóvenes alcanzados por los principales proyectos, destaca el tipo y calidad de intervención realizada por “**Proponte + (más)**”, que aunque realizado con un grupo de edad menor al de interés de Empleando Futuros se diferencia en brindar un robusto programa de atención que inicia preparando al personal con herramientas, estrategias y destrezas de intervención psicológica. Para esto han estructurado diplomados y una maestría que los forma en los protocolos de ayuda, acción, consejería y psicoterapia.

HERRAMIENTAS DE USO CON LOS JÓVENES PARA EVALUAR Y PROPORCIONAR APOYO

Existen varias herramientas psicológicas que el proyecto puede y debe realizar como medidas para seleccionar a la población juvenil que participa en el proyecto y medir el impacto de este.

Algunas de las evaluaciones que se pueden aplicar son:³⁸

- YSET: Herramienta de elegibilidad para servicios juveniles. Adaptada y contextualizada para Honduras y otros países de la región.
- BASC (Sistema de Evaluación de la Conducta de Niños y Adolescentes): Evaluación multimétodo y multidimensional del comportamiento y la autopercepción de niños y adolescentes.
- I6 PF-5 (Cuestionario Factorial de Personalidad): Evaluación de 16 escalas primarias y 5 dimensiones globales de la personalidad en sujetos normales.
- EGEP-5 (Evaluación Global de Estrés Posttraumático): Evaluación de la sintomatología y diagnóstico del trastorno por estrés post-traumático (TEPT) según los criterios del DSM-5 en víctimas adultas de distintos acontecimientos traumáticos.
- CECAD (Cuestionario Educativo-Clínico: Ansiedad y Depresión): Evaluación global de la ansiedad, la depresión y cuatro aspectos relacionados: inutilidad, irritabilidad, pensamientos automáticos y síntomas psicofisiológicos.
- AF-5 (Autoconcepto Forma-5): Evalúa diferentes aspectos del autoconcepto en adolescentes y adultos.
- MSCEIT (Test de Inteligencia Emocional Mayer-Salovey-Caruso): Evaluación de la inteligencia emocional y sus componentes (percepción, facilitación, comprensión y manejo) mediante pruebas de rendimiento o capacidad.

Estas medidas pueden servir como herramientas que ayuden a valorar de forma cualitativa y cuantitativa las necesidades y progresos de cada joven, al mismo tiempo que se usan para brindarle orientación vocacional. El proyecto debe seleccionar las herramientas que se aplican mejor a los jóvenes con base en las metas del proyecto y terapia. Las herramientas más recomendadas para jóvenes en estas situaciones son MSCEIT y I6 PF-5.³⁹ Además, el YSET puede ser aplicado para seleccionar a los jóvenes (menores) que van a participar en el proyecto. Estas herramientas pueden ser usadas como prueba previa y prueba posterior después de seis meses.⁴⁰

INSTITUCIONES Y APOYO QUE RECIBEN LOS JÓVENES CONTRATADOS

Para mejorar las oportunidades laborales dirigidas a jóvenes, es necesario adoptar medidas integrales, que establezcan marcos de acción entre el sector privado y las diferentes instituciones que puedan apoyar en la inserción de jóvenes al ámbito laboral, por lo que se le consultó a las empresas qué tipo de apoyo recibían y cuáles eran las instituciones que proporcionaban dicho apoyo, la Tabla 59 resume las respuestas obtenidas.

Tabla 59: Distribución de las instituciones que apoyan a la empresa con personal joven

Instituciones que apoyan	Frecuencia	Porcentaje
No recibe ningún apoyo	170	79.0%
Programas internos en la empresa	9	4.0%
No tienen programa	9	4.0%
Tienen capacitaciones	3	1.0%
Ayuda municipal y de ministerios públicos	2	1.0%

³⁸ Es importante notar que no todos los psicólogos reciben capacitación en estas herramientas. Las personas que van a implementar algunas de estas herramientas deberían recibir capacitación sobre su uso y aplicación.

³⁹ Esta herramienta puede medir inteligencia, personalidad e intereses.

⁴⁰ Las herramientas deben estratificarse de acuerdo a grupos etarios y según necesidades. Algunas son para candidatos más jóvenes, dado que está estandarizada y validada en el contexto nacional.

CANATUR	2	1.0%
INFOP	2	1.0%
USAID	2	1.0%
Utilizan seguro médico privado	2	1.0%
No sabe	2	1.0%
Otras instituciones*	11	5.0%
Total	214	100%

*Se encuentran: bomberos, cámaras de comercio, Capacita Honduras, ELCATEX, FUNADEH, iglesias, PNUD, Seguro Social

Fuente: Elaboración propia en base a los resultados del estudio de mercado laboral en Honduras realizado en el 2017

La Tabla 59 muestra que cerca del 80% de las empresas no reciben ningún apoyo, desconocen o no tienen programas para tal fin. Por otra parte, puede observarse que alrededor del 15% recibe apoyo de diversas organizaciones. Estas empresas indicaron que el tipo de asistencia que reciben de estas instituciones se enfoca principalmente en charlas motivacionales y de formación personal, como relaciones interpersonales, campañas de salud, y del Seguro Social en específico en temas de salud física y mental, capacitaciones en materia de seguridad a nivel interno, de violencia intrafamiliar, enfermedades sexuales y en la institución. También reportan que reciben apoyo psicológico, médico y en el ámbito de asesoría legal.

Lo anterior evidencia la necesidad de articular esfuerzos entre la empresa privada y las diferentes instituciones que promueven acciones en pro de la adolescencia y la juventud en situación de violencia o vulnerabilidad, por lo que el proyecto debe promover convenios de cooperación entre el sector privado con instituciones públicas, municipalidades, autoridades locales, organizaciones de la sociedad civil, ONGs y colectivos juveniles.

TIPO DE APOYO QUE PODRÍA REDUCIR LOS EFECTOS DE LA VIOLENCIA SOCIAL

Con relación al tipo de apoyo que podría reducir los efectos de la violencia social que enfrentan los jóvenes provenientes de zonas de riesgo, las empresas que indicaron contratar a este tipo de jóvenes distinguieron que se requiere apoyo gubernamental, de la empresa privada, de la comunidad, de instituciones y de ONG. Los tipos de apoyo que estas instituciones pueden brindar se visualizan en la Tabla 60.

Tabla 60: Distribución de los tipos de apoyos que pueden reducir los efectos de la violencia social

Tipo de apoyo	F	%
Crear más oportunidades de trabajo	38	18.0%
Brindar capacitaciones técnicas	32	15.0%
Dar charlas motivacionales y de orientación	22	10.0%
Promover programas de ayuda psicológica	22	10.0%
Implementar programas de concientización social, recreación sana y práctica de deporte	20	9.0%
Mejorar acceso a educación	17	8.0%
Ayuda del Gobierno para resolver el problema	14	7.0%
Más seguridad	16	7.0%
Fomentar unión familiar e involucrar a la comunidad	9	4.0%
Implementar programas de apoyo y prevención	7	3.0%
Enseñar valores morales	5	2.0%
Ninguno/no sabe	12	6.0%
TOTAL	214	100%

En la Tabla 60 se destaca la importancia de crear fuentes de empleo, así como la necesidad de brindar capacitaciones técnicas, charlas motivacionales y de orientación en empleabilidad para que los jóvenes tengan mayor oportunidad de integrarse al mercado laboral. Otro punto destacado es que, para reducir los efectos de la violencia en los jóvenes, se requiere de apoyo psicológico, así como de programas que impulsen una recreación sana, donde el deporte sea de suma importancia. También es necesario el involucramiento del Gobierno para resolver el problema, a través del impulso de programas que fomenten la seguridad. Asimismo, se resalta la intervención mediante el fomento de la unión familiar, la participación comunitaria, los programas de apoyo y prevención y la enseñanza de valores.

Cada joven debe recibir ayuda psicológica de forma personalizada, con el propósito de procurar reestructuración cognitiva en función de la aplicación de técnicas e instrumentos de eficiencia demostrada con base en evidencia. Los ejes temáticos básicos a considerar en estas acciones son: manejo de ansiedad, acompañamiento en procesamiento y resolución de duelo, incremento y mejora de autoestima y autoeficacia, depresión, establecimiento de metas y proyecto de vida, así como también educación de género.

A continuación, se presenta las categorías de actores que puede impulsar para prevenir la violencia. Para ver la versión completa, ver Anexo A.

Tabla 61: Actores que pueden apoyar para prevenir la violencia

Categorías de actores y acciones
Apoyo del gobierno
Apoyo psicológico
Educación/formación
Empresas
Instituciones/ONGs
Comunidad

Fuente: Elaboración propia

En Honduras funcionan diversos proyectos de cooperantes internacionales destinados a fomentar las capacidades de empleabilidad entre la población joven. Entre los proyectos que tienen presencia en los municipios de este estudio, se realizó una selección para entrevistar a sus líderes y extraer lecciones de sus experiencias en el campo. Ver Anexo F para los nombres de estos proyectos, qué organismo de cooperación brinda los fondos, cuál es la zona de impacto y cuáles son las actividades que desarrollan.

En las entrevistas a los líderes de proyectos similares se descubrió que no existen experiencias previas en los proyectos en los que se contemple un componente de atención psicosocial con base técnica, y menos con un enfoque específico como donde el cognitivo-conductual cumpla un papel central; estos líderes comentaron que recién este año tomaron consciencia de la necesidad de brindarle este énfasis para mejorar la tasa de efectividad y la calidad de atención que recibe cada joven, pero por el momento no tienen guías claras ni planes. Se podría afirmar que se encuentran en una fase de análisis de estas técnicas psicosociales.

La implementación de este eje requiere del diseño de un plan de intervención y protocolos de atención especial en función de las problemáticas particulares, que no sólo sea brindado mientras cada joven se encuentra en la fase de formación y preparación, sino que se les otorgue seguimiento más prolongado. Estos además deben seguir una periodicidad quincenal que se podría programar durante los tres meses previos a la pasantía como mecanismo de preparación, y durante los primeros tres meses de la misma

como herramienta de ajuste y monitoreo. Llevar a cabo estas actividades impondrá mayores costos en la ejecución del proyecto, pero garantizará un mejor y más duradero efecto.

Los protocolos de intervención que se definan en el marco del proyecto no solo deben ir orientados a la prevención de la violencia, sino a detener o mitigar sus efectos. Dicha intervención puede ser primaria, secundaria y terciaria. La prevención primaria evita que el daño aparezca, la prevención secundaria disminuye el daño e impide que se repitan sus consecuencias una vez producido el mismo, y la prevención terciaria procura la rehabilitación del daño ya causado.⁴¹

En la Tabla 62 se puede visualizar cada uno de los tipos de intervención, los cuales se orientan a generar y sostener acciones que fortalezcan las habilidades y capacidades de los jóvenes con el objetivo de disminuir las consecuencias de la violencia, así como para cambiar las condiciones sociales, ambientales y económicas con el fin de atenuar su impacto a nivel social e individual.

Tabla 62: Líneas de actuación y acciones específicas según el tipo de intervención psicosocial

Tipo de intervención	Propósito	Líneas de acciones y acciones específicas	Destinatario
Primaria	Incidir sobre las causas sociales y culturales del problema	Promover acciones de política social (empleo, salud, educación) a fin de reducir la exclusión e impedir el desarrollo de factores de riesgo. <ul style="list-style-type: none"> ● Colaboración público-privada en la búsqueda y gestión de un puesto de trabajo ● Igualdad de oportunidades para minorías marginadas ● Elaboración del plan comunal de protección integral 	Municipalidad Gobierno/ autoridades locales Comunidad Empresas Organizaciones de la sociedad civil Colectivos juveniles ONG
Secundaria	Detener la evolución de aquellos indicadores que incrementan el riesgo	Generar la articulación de redes de apoyo conformadas tanto por el sector privado como por las instituciones que tienen el fin de intervenir, de forma directa, sobre jóvenes que vienen de zonas en riesgo social y violencia. <ul style="list-style-type: none"> ● Conformación y capacitación de promotores y formadores ● Evaluación participativa e intercambio de experiencias ● Promoción de las organizaciones ● Generación de espacios de desarrollo sociocultural ● Promoción del servicio comunitario (voluntariado) ● Estímulos a la contratación para las empresas ● Flexibilidad en el empleo ● Fortalecimiento y desarrollo de habilidades personales y sociales ● Adecuado estilo de comunicación ● Adecuado estilo de resolución de 	Promotores del proyecto Enlaces en las empresas Organizaciones de la sociedad civil Colectivos juveniles ONG Jóvenes del programa

⁴¹ Sánchez A. La promoción y prevención. Escuela de Salud Pública, Universidad de Costa Rica, Caja Costarricense de Seguro Social, CENDEIS, 2004.

		conflictos	
Terciaria	Evitar la progresión y el agravamiento del daño, mejorando la calidad de vida	Impulsar actividades dirigidas al tratamiento, rehabilitación y reintegración social. <ul style="list-style-type: none"> ● Proceso de intervención individual ● Acompañamiento individual ● Actividades socioeducativas ● Reescolarización ● Abordaje de problemática específica ● Capacitación laboral o en habilidades emprendedoras ● Mejorar el conocimiento de idiomas ● Mejorar el conocimiento de herramientas tecnológicas ● Integración a la comunidad ● Seguimiento ● Evaluación de indicadores 	Gobierno local Promotores del proyecto Enlaces en las empresas Organizaciones de la sociedad civil Colectivos juveniles ONG Jóvenes del programa

Fuente: *Elaboración propia en función de* (Alianza para la Protección y la Prevención del Riesgo Psicosocial en Niños, Niñas y Adolescentes, 2015), (Consejo Nacional Para el Control de Estupefacientes, CONACE, 2005) y (Ministerio de empleo y seguridad Social España, 2013)

CONCLUSIONES

A partir de la investigación de carácter cualitativo y cuantitativo realizada a través de las diversas metodologías utilizadas, se logró capturar la percepción y experiencia de empresarios, actores claves y microempresarios que evaluaron de cierta manera las condiciones en las que se encuentra el mercado laboral hondureño y, en especial, la fuerza laboral joven. El amplio abordaje metodológico ha permitido recabar, cruzar y verificar información de diferentes fenómenos que puedan estar ocurriendo en el mercado laboral hondureño, especialmente en los cinco municipios estudiados, y así lanzar hipótesis, plantear relaciones de causalidad y problemas de investigación.

Es importante volver a señalar que dichos resultados no se pueden extrapolar a la situación del país en general, y solamente se podría asegurar que describen las condiciones particulares de los municipios y sectores de análisis. A continuación, se describen las conclusiones más importantes.

RESUMEN DE HALLAZGOS MÁS RELEVANTES PARA EL PROYECTO

EMPLEO Y DESEMPLEO

De acuerdo con el análisis en la fase de revisión documental de datos secundarios, se comprueba que la tasa de desempleo abierto apenas logra expresar de manera muy general la situación del mercado laboral de Honduras en los cinco municipios del estudio. En particular, se puede apreciar que el desempleo es mayormente urbano, femenino y juvenil (INE, 2016, UCW, 2015). Las tasas de desempleo juvenil duplican a las tasas de desempleo abierto, y tomando en consideración el trabajo informal o subempleo, las tasas de desempleo abierto en los jóvenes son mayores al 30% (UCW, 2015).

El análisis más profundo de la situación de los jóvenes en estos cinco municipios revela la gran cantidad de jóvenes que no estudia ni trabaja, y que usualmente es objeto de estigmatización en la sociedad, pero al examinar más a fondo la estructura de este grupo poblacional se aprecia que está compuesto en un 80% de mujeres que se ubican en el área rural (EPHPM 2016).

CARACTERÍSTICAS ECONÓMICAS

La característica del crecimiento económico de los últimos años ha dado lugar a una muy baja creación de nuevos puestos de trabajo, a un ritmo mucho menor que la cantidad de jóvenes que se incorpora a la

población en edad de trabajar y a la población económicamente activa, lo cual genera brechas de oportunidades para los jóvenes que se incorporan al mercado laboral hondureño.

La crisis económica y política en los años 2008 y 2009, sumado a la polarización posterior a la misma, condujeron a que casi 290 mil hogares cayeran en condiciones de pobreza, lo que generó un repunte de pobreza que ascendió a casi tres cuartos de la población total en 2012. Esta cifra se ha reducido levemente en los años posteriores, pero sigue siendo uno de los principales problemas de la población.

La crisis anteriormente mencionada generó una reducción significativa de puestos de trabajo. Se estima que solamente en el sector de maquilas se perdieron cerca de 35 mil empleos. Por lo tanto, esta situación ocasionó un aumento considerable de la desocupación y otros problemas asociados al empleo.

Por otro lado, cada municipio analizado posee características y dinámicas socioeconómicas muy propias; para el caso el Distrito Central, está más orientado a los servicios; San Pedro Sula, a la producción industrial, aunque últimamente se han desarrollado sectores como el de “call center” y otro tipo de servicios; Choloma se asocia más a la producción industrial y textil; y Tela y La Ceiba, al turismo.

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS Y ÉTNICAS

En referencia a la población, la dinámica de crecimiento demográfico del país coloca a Honduras en las primeras fases de una transición demográfica. La población está evolucionando hacia menores ratios de dependencia con la incorporación de buena cantidad de jóvenes al mercado laboral.

El grupo etario entre 16 y 30 años representa el 29% de la población y se prevé que entre los años 2015 y 2045 alcanzará sus máximos históricos, lo que potenciará aún más el considerado “bono demográfico”. En particular, en los municipios objeto de estudio, la población (en 2017) se estima asciende a 766 mil jóvenes entre los 15 y 29 años, y crecerá moderadamente hasta situarse en 780,688 jóvenes en 2022. La proyección estima que las ciudades de Choloma y La Ceiba tendrán los mayores incrementos.

Los datos y análisis realizados en este estudio sobre el perfil étnico de los jóvenes para cada municipio sugieren que La Ceiba cuenta con una mayor proporción de población juvenil que se identifica con un grupo étnico determinado (garífuna, negro inglés, indígena), la siguen San Pedro Sula y Tela, con determinadas variaciones en cuanto a la conformación de los jóvenes que se identifican como pertenecientes a grupos étnicos determinados.

Un elemento muy importante a considerar por parte del proyecto es que cada municipio tiene unas condiciones de entorno muy particulares. Estas condiciones pueden ser geográficas, climáticas, especialización productiva, composición étnica, lingüística, entre muchos otros factores. Además, estos municipios de análisis viven momentos económicos muy diferentes de acuerdo con su especialización productiva y a los progresos en relación al combate a la criminalidad.

SEGURIDAD Y VIOLENCIA SOCIAL

El mapeo del modus operandi de las principales maras y pandillas en los municipios investigados permite referenciar sus áreas de influencia con vistas a planificar u operar las intervenciones educativas y de entrenamiento de los jóvenes, así como sus opciones de movilidad y sus posibilidades de franjas horarias para probables jornadas laborales.

Las condiciones de seguridad del país han generado un cierto hermetismo por parte de las empresas para conceder entrevistas y brindar información, lo que ha condicionado la recolección de información. Estas condiciones tienen un gran impacto para los jóvenes particularmente. Como resultado, los empresarios buscan jóvenes con referencias como potenciales empleados, por miedo a las implicaciones financieras y de seguridad para sus negocios.

PERFIL O NIVEL ACADÉMICO QUE REQUIEREN LAS EMPRESAS

Los sectores de servicios de apoyo a las empresas (BPO+IT) y agroindustria, son los que necesitan de más personas con formación universitaria, ya sea a nivel de educación superior o a nivel técnico universitario, según las respuestas proporcionadas por las empresas. Sin embargo, la mayor parte de las empresas en casi todos los sectores involucrados en el estudio manifiesta que, en general, los empleados que necesita deben poseer como mínimo un nivel medio de educación (secundaria completa).

Perspectivas de crecimiento económico y generación de oportunidades de empleo

La investigación revela que, a partir de noviembre de 2016, el crecimiento económico se ha acelerado para la mayor parte de los sectores analizados. Los gremios empresariales perciben vientos favorables y la mayor parte de las empresas encuestadas revela que tienen buenas perspectivas de crecimiento económico para los próximos años. De manera particular, la investigación señala que son los sectores BPO+IT, textiles y turismo los que, por distintas razones, muestran mayores expectativas de crecimiento económico.

Con base en lo anterior, la mayor parte de las empresas encuestadas proyecta generar crecimiento en la demanda de oportunidades de empleo para el próximo año. Las empresas del sector BPO+IT son las que reportan la mayor cantidad de empleos, seguidas por el sector textil (que espera mayores inversiones por integración vertical de la industria, la reinversión de utilidades y la instalación de nuevas empresas).

OPORTUNIDADES DE EMPRENDIMIENTO

Los grupos focales realizados dejaron algunos elementos de importante consideración como conclusiones de este estudio de carácter cualitativo. A continuación, se desarrollan las conclusiones que se deben tomar en cuenta por Empleando Futuros para el abordaje de este tema:⁴²

- Las mayores motivaciones que tienen las personas microempresarias de los municipios analizados para iniciar un emprendimiento son a partir de tres situaciones: la necesidad de buscar una estabilidad económica en la familia y el hogar; por antecedentes de despido o renuncia laboral; y finalmente por la continuidad de esfuerzos de un emprendimiento familiar anterior.
- Las oportunidades de apertura de negocio son mayores en Tegucigalpa y San Pedro Sula, porque se identifican más apoyos y condiciones para su implementación.
- La violencia e inseguridad social son factores que impactan de manera negativa a las microempresas, las cuales se ven forzadas a mantener un perfil bajo para evitar el acoso de las pandillas y maras. Además, el impuesto de guerra, extorsión o pago de renta es un gasto adicional mensual que deben considerar las personas microempresarias.
- En Tela y La Ceiba, debido a la situación de violencia, se percibe una disminución del flujo de turistas, quienes generan el intercambio comercial en dichos municipios.
- El conocimiento que adquieren las personas microempresarias es empírico, por lo que la administración de los negocios es la parte en la que más obstáculos enfrentan estos por sus limitados conocimientos técnicos.
- Los jóvenes son objeto de rechazo y discriminación en su rol de microempresarios; de manera inmediata generan desconfianza en el entorno empresarial, lo que dificulta su proceso para iniciar una microempresa.
- El acceso a financiamiento es una barrera importante para las microempresas, dados los perfiles y requisitos que el sistema financiero solicita.

⁴² Es importante notar que los resultados del estudio no pueden extrapolarse a todo el país, esta sección se refiere a los microempresarios de los cinco municipios del estudio.

- De manera general, existe discriminación de género hacia las mujeres y hacia las personas pertenecientes a la comunidad LGBTI, algo que genera mayores dificultades para el desarrollo de los microemprendimientos.

OPORTUNIDADES PARA PASANTÍAS LABORALES

Por otro lado, existe buena disposición de las empresas a recibir o seguir recibiendo jóvenes para realizar pasantías o prácticas profesionales en las mismas. Esta práctica es muy recurrente y constituye un recurso muy extendido en las unidades empresariales del país. Representa además una forma de reducir la incertidumbre informativa sobre la productividad del joven que puede resolverse observando su comportamiento en el centro de trabajo, su nivel de conocimientos, proactividad, entre otros elementos.

Representantes de gremios empresariales y cámaras de comercio ven a las pasantías y prácticas profesionales como una oportunidad ideal para que las empresas conozcan a los jóvenes practicantes y puedan evaluar su disposición a trabajar. Manifiestan que en muchas ocasiones las empresas valoran más sus habilidades blandas (sobre todo en lo que se refiere a confiabilidad, proactividad, puntualidad, y capacidad de trabajo en equipo) porque consideran que en los aspectos técnicos pueden ser formados en la empresa o en los programas de formación respectivos.

Sin embargo, las pasantías solo deben usarse de manera selectiva, ya que la tasa de conversión de pasantes al personal es solo del 12.5% en general. Como las tasas de conversión más altas se encuentran en la manufactura (26.6%) y los textiles (25.9%), esos sectores pueden ofrecer las mejores oportunidades. Para que los jóvenes provenientes de zonas y hogares con escasez de ingresos puedan realizar estas pasantías en empresas y fábricas, muchas veces alejadas de sus lugares de residencia, es de vital importancia que se les pueda proporcionar apoyo financiero para que puedan movilizarse hacia y desde la empresa, y puedan ser capaces de adquirir sus alimentos. Según la experiencia de varios directivos de gremios, esto constituye un elemento fundamental para que el joven asista a su práctica empresarial y sea constante mientras esta dure.

FORMACIÓN PROFESIONAL

La disponibilidad de capacitación o desarrollo profesional depende en gran medida del tamaño del negocio, sector y municipio. Las grandes empresas tienen más posibilidades de ofrecer clases u opciones de desarrollo profesional para sus empleados. Las pequeñas y medianas empresas pueden asociarse con otras organizaciones o hacer uso de otras fuentes externas. Desde la perspectiva de los gremios empresariales, se enfatiza en la necesidad de adecuar los planes de estudio del INFOP a la demanda de las empresas, y se señala que debe hacerse una serie de reformas para que la institución esté a la altura de proyectos como el Plan Honduras 2020 y las necesidades de desarrollo de habilidades y competencias que son demandadas a los jóvenes en el mercado de trabajo.

BRECHAS DE HABILIDADES DE JÓVENES FRENTE A LA DEMANDA DE LAS EMPRESAS

El análisis de brechas entre lo que buscan y efectivamente encuentran las empresas en términos de habilidades y competencias en los jóvenes revela que existen brechas importantes a cerrar a través de procesos de formación y capacitación, especialmente en lo que se refiere a habilidades básicas, habilidades interpersonales y habilidades intrapersonales. Un hallazgo interesante, por ser contraintuitivo, es que las brechas técnicas entre lo que buscan las empresas y efectivamente lo que encuentran son menores en la parte técnica o inglés para los puestos de entrada, con excepción de las empresas turísticas, que naturalmente necesitan mucho del inglés para sus actividades de negocios.

La experiencia de las empresas o de las cámaras de comercio en proyectos con jóvenes empleados y la información extraída por medio del cuestionario a las empresas arroja una rica información sobre la situación de los jóvenes, los aspectos claves a considerar en las relaciones empresa-pasante, empresa-joven y una serie de elementos que va mucho más allá del cierre de brechas competencias y habilidades. Estas experiencias marcan la necesidad de trabajar en la autoestima y en la resiliencia del joven. Una de las circunstancias con las que se enfrentan los jóvenes en el marco de los procesos formativos y de preparación para ser presentados a las empresas es que sienten que han fracasado, tienen una baja autoestima o provienen de circunstancias en sus barrios y entornos familiares que deben ser trabajadas.

SECTORES VULNERABLES Y OPORTUNIDADES PARA JÓVENES EN SITUACIÓN DE RIESGO SOCIAL

En función de los datos recabados en la encuesta, se puede afirmar que, a diferencia de la creencia generalizada, sí existe un grupo robusto y considerable de empresas que recurre y demanda mano de obra joven, a pesar de que estos vivan en entornos de violencia, lo cual puede tomarse como base suficiente para brindar sostenibilidad y reproductividad al proyecto.

Según los datos de la encuesta, la población juvenil que tiene menos posibilidades de recibir una oferta laboral es aquella que posee antecedentes penales o delictivos, lo que dificulta la reinserción social y rehabilitación, y esto al final podría incidir en que los jóvenes se mantengan en situación de violencia.

Se encontró que algunas de las empresas brindan un bajo nivel de apoyo psicosocial a sus empleados y no otorgan a los jóvenes una asistencia especializada más allá de la que típicamente dan a sus trabajadores regulares.

Finalmente, no existen especialistas como psicólogos o trabajadores sociales especializados para dar acompañamiento psicosocial dentro de las empresas, ni tampoco protocolos de atención y asistencia a personas que sufren efectos de violencia en los entornos donde residen.

APOYO PSICOSOCIAL Y NECESIDADES DE LOS JÓVENES

Los jóvenes deben recibir apoyo psicosocial en modo de psicoterapia o consejería individual de tipo cognitivo-conductual, servido por profesionales de la salud mental entrenados en el manejo de este tipo de herramientas y destrezas, con sesiones de una hora de duración y una periodicidad quincenal, que se extienda entre la fase de formación y el tiempo de pasantía laboral durante no menos de seis meses.

También se puede servir sesiones grupales de psicoterapia mensuales, con una duración no mayor a las dos horas, estructuradas en función de necesidades comunes que se hayan detectado con base en las mediciones o la interacción establecida en los procesos de formación.

El proyecto debe desarrollar un plan curricular de formación y entrenamiento en protocolo de intervención para profesionales de psicología que brinde atención en cada centro de alcance.

El proyecto debe tener un foco claro e implementar Investigación para la acción orientada a identificar factores determinantes de la violencia que pueden ser modificados dentro de las comunidades. Este tipo de investigación requiere un enfoque de aprendizaje de acción en el que los objetivos se ajusten continuamente en función de la información de los ciclos de retroalimentación.

TEMAS DE ANÁLISIS A PROFUNDIDAD PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

Uno de los resultados de este estudio es comprender y tener idea de las muchas piezas complejas o factores que impactan a los jóvenes que viven en zonas de riesgo en su búsqueda de empleo. Mientras

este estudio ha proporcionado información desde la perspectiva de representantes de 300 empresas del sector privado y 74 microempresas, estudios adicionales podrían ser de gran ayuda en el esfuerzo por integrar a estos jóvenes y armarlos con las herramientas necesarias para ser miembros productivos de la fuerza de trabajo. Esta sección proporciona sugerencias sobre otros posibles estudios.

Evaluación de género.

La participación laboral de la mujer de Honduras es una de las más bajas de América Latina. Asimismo, casi el 80% de los jóvenes que no estudian ni trabajan son de hecho mujeres jóvenes. Este fenómeno amerita un estudio desde una perspectiva multidisciplinaria, porque se intuye que estas circunstancias de las mujeres jóvenes del país pueden estar relacionadas con estructuras culturales fomentadas en el seno familiar, con características del crecimiento económico, con situaciones de urbanidad y ruralidad en las cuales las mujeres podrían estarse desarrollando, con características del sistema educativo, entre otros muchos elementos. Además, se requiere profundo análisis en las experiencias y barreras de los miembros de la comunidad LGBTI y jóvenes con discapacidades. Estos grupos son lo más excluidos.

Impacto del sistema de educación.

Fue muy pobre la información obtenida sobre la necesidad de tener datos sobre los retornos a la educación para los jóvenes y, por lo tanto, también cómo toman las decisiones para proseguir sus estudios o decantarse por entrar al mercado laboral. Se estima que la mayor parte de las deserciones escolares de niños y jóvenes se dan en las fases de transición de un nivel educativo a otro. Esta es un área que merece una comprensión más profunda para identificar debilidades específicas en el plan de estudios para que Empleando Futuros pueda integrarlas en su programa de capacitación.

La perspectiva de los jóvenes.

Un complemento de este estudio sería otro estudio desde la perspectiva exclusivamente de los jóvenes que viven en zonas vulnerables para comprender los mayores desafíos que enfrentan, sus inquietudes y aspectos en los que quieren apoyo. Involucrar a los jóvenes en el proceso de diseño es fundamental para crear un proyecto que responda a las necesidades de los jóvenes y que les permita mejorar su situación y promover su aceptación en los distintos sectores empresariales. Este estudio también puede analizar los salarios, especialmente sobre la evolución de los salarios reales para los trabajadores no especializados. Hay muy poca información y análisis sobre este tema. Estudiar los mecanismos de toma de decisiones ante las alternativas y evolución del salario real versus los retornos probables de otro tipo de actividades son eslabones faltantes en la construcción de conocimiento sobre las alternativas a las cuales se enfrenta el joven.

Estudios detallados de los barrios.

Se hace importante estudiar la dinámica social, cultural y de valores de los barrios populares en que se mueven los jóvenes. Las entrevistas con directores de gremios, gerentes de recursos humanos y otros empleados de empresas revelan un imaginario colectivo que les hace objeto de estereotipos no solamente de los jóvenes en sí mismos, sino además de sus familias y sus entornos. Para diseñar y realizar intervenciones en las comunidades en riesgo será necesario desarrollar estudios a profundidad de los valores, estrategias de sobrevivencia y de inserción al mercado laboral de los habitantes de esas comunidades. Estos barrios y colonias, a pesar de ser muy populosos, se caracterizan por una escasa provisión de bienes públicos por parte de autoridades estatales y municipales, por lo que carecen de la infraestructura básica como calles, agua y saneamiento, adecuados sistemas de transporte, entre muchos otros. Por lo tanto, habría que estudiar las relaciones entre provisión de bienes públicos y también de otros servicios a las comunidades y la exclusión de los jóvenes del sistema educativo, del mercado laboral, así como del acceso a otra serie de oportunidades.

RECOMENDACIONES

La tarea de empoderar a los jóvenes hondureños para fortalecer sus habilidades y prepararlos para enfrentar los desafíos del mercado laboral requerirá un enfoque holístico. Este enfoque debe incluir un esfuerzo de colaboración de comunidades enteras, incluyendo apoyo del sector privado, las familias de los jóvenes, centros de formación, las cámaras de comercio y diferentes tipos de apoyo con enfoque psicosocial. En general, los jóvenes mismos deberían ser los impulsores del cambio y comprender que se requiere un proceso y apoyo de largo plazo. Por lo tanto, en esta sección se proponen recomendaciones para el proyecto Empleando Futuros basado en el análisis, perspectiva de los representantes de empresas a través de las encuestas, la percepción de los microemprendedores que participaron en los grupos focales, los actores claves (representantes de cámaras de comercio y otras organizaciones) y el equipo de investigación de este estudio.

Aunque de hecho es algo que Empleando Futuros ha venido haciendo hasta ahora, se recomienda que el proyecto realice una serie de alianzas estratégicas de acuerdo con diferentes niveles de operación. En términos de conexión con las empresas, coordinación con bolsas de trabajo y otra serie de actividades, será necesario trabajar con las cámaras de comercio de cada una de las ciudades objeto de la intervención. En cuanto a las comunidades, se sugiere trabajar con organizaciones que ya tienen presencia en las mismas con miras a coordinar los temas de capacitación, trabajo con las familias, entre otro tipo de coordinaciones.

Por otro lado, será muy importante evaluar, seleccionar y trabajar con organizaciones y/o empresas que provean capacitación y entrenamiento en las diferentes etapas de capacitación que necesitarán los jóvenes de acuerdo al diseño del programa. En ese sentido, se debe incluir institutos técnicos, organizaciones que proveen capacitación en materia de hotelería, gastronomía, turismo, para citar algunos en la amplia gama de necesidades.

Se pueden desarrollar convenios con organizaciones capaces de preparar un esquema de apoyo psicológico a los jóvenes, a sus familias en las comunidades y promover el mejoramiento de barrios y colonias de esas comunidades, con el objetivo de desarrollar experiencias y capacidades que sirvan de base para continuar intervenciones de cara al futuro. Además, será de vital importancia desarrollar alianzas estratégicas con instituciones y firmas que brindan capacitación y entrenamiento para una rápida inserción al mercado laboral para los jóvenes.

Las siguientes secciones incluyen recomendaciones detalladas del equipo de investigación.

TRABAJAR DENTRO DEL CONTEXTO

El desempleo es más alto entre las mujeres y en las áreas urbanas. Como ya fue señalado anteriormente, las áreas urbanas difieren mucho en las condiciones económicas, sociales, culturales, étnicas y de seguridad ciudadana muy particulares; el ritmo de creación de puestos de trabajo y las oportunidades laborales son muy diferentes. Para ello se deberá:

- Enfocarse más en las mujeres.
- Desarrollar intervenciones distintas para hacer coincidir la demanda a un nivel localizado.
- Trabajar con personas con experiencia profunda en esos barrios para que entiendan la cultura local y lo que es socialmente aceptable y para que los jóvenes se sienten cómodos.

TRABAJAR CON TODA LA COMUNIDAD

Recomendamos al proyecto buscar formas de trabajar con las familias de los jóvenes en sus barrios y colonias, ya que muchos de los obstáculos y problemas se dan desde las comunidades y en el marco de la toma de importantes decisiones sobre la continuidad de los ciclos escolares, de la entrada a programas de capacitación o de su participación en el mercado laboral. Los valores, la mística de trabajo

y la conducta de los jóvenes provenientes de zonas de riesgo social no se desarrolla única y exclusivamente en la personalidad del joven. Estas se forman a través de los valores y la convivencia en el seno familiar, la comunidad y de los barrios y colonias donde desarrollan los potenciales de vida.

- Se recomienda desarrollar algún tipo de consejerías familiares para lograr el apoyo de la familia en el camino que está recorriendo el joven, probablemente a través de intervenciones pilotos en algunos de los barrios de los cuales provienen.
- Realizar esfuerzos para ampliar el número de socios (empresas) mediante labor de sensibilización en función de visitas programadas con potenciales empleadores para que conozcan el entorno en el que viven los jóvenes. Así también podrán observar de manera directa los proyectos comunitarios (conocidos como Organizaciones Comunitarias) de apoyo a los jóvenes y qué actividades se desarrollan a diario dentro de los mismos. Además, sistematizar la divulgación de experiencias de éxito en testimoniales presentados en desayunos empresariales, o en vídeos. Si los emprendedores pueden sentir una conexión con los jóvenes, es más probable que inviertan en ellos.
- Identificar mentores que brinden apoyo, sean responsables y estén en comunicación con el proyecto para asegurar que todos los actores claves relacionados a estos jóvenes estén trabajando en sintonía.
- Es de especial importancia establecer con las empresas un acuerdo de comunicación en el cual quede estipulado que el departamento de personal o quien supervisa directamente a cada joven en pasantía se hace responsable de enviar alertas tempranas ante la detección de posibles vulnerabilidades que puedan incidir en el abandono o renuncia a la pasantía, para activar procesos articulados de parte de especialistas en psicología y responsables de instrucción y promoción encaminados a proveer el andamiaje necesario para la consecución de los objetivos del proyecto.
- Trabajar con los gremios y las empresas con la intención de hacerles ver la importancia de trabajar en el mejoramiento de los barrios y colonias, y de la necesidad de apoyo a los jóvenes provenientes de las mismas.
- De las entrevistas y conversaciones con gremios y empresas se colige que habrá que trabajar en crear mayor conciencia social en gremios empresariales y con las empresas mismas.
- En términos generales, resulta imperativo desarrollar una intervención multidimensional con el concurso de diversas instituciones, organizaciones y programas en los barrios y colonias. El común denominador de estas comunidades es el abandono estatal y municipal, la falta de infraestructura de todo tipo y la falta de servicios en la comunidad, entre muchos otros elementos.

APOYAR EL FORTALECIMIENTO DE LAS HABILIDADES PARA LA VIDA Y EL APOYO EMOCIONAL

Uno de los aspectos más importantes encontrados en el estudio es la necesidad de trabajar en el fortalecimiento de la autoestima del joven, en trabajar su resiliencia, no solo percibida como su capacidad de generar habilidades de resistencia a la adversidad, sino además a su adaptación a las condiciones cambiantes. Especialistas que han trabajado en la inserción de jóvenes en condición de riesgo social –en las diversas ciudades donde se ha realizado el estudio– expresan que, más allá de trabajar en la formación de habilidades (tanto blandas como técnicas), se hace fundamental que se trabaje en la construcción y/o fortalecimiento de la autoestima y la confianza del joven: el joven cuando llega a los procesos inductivos y/o pasantías, siente que ya ha fracasado, se siente derrotado.

La mayoría de representantes de empresas entrevistadas indica que las habilidades blandas son más importantes que la experiencia técnica requerida para puestos de entrada. Por lo tanto, las actitudes, la confianza, la responsabilidad y la capacidad para resolver problemas –más allá de los conocimientos

técnicos para el puesto— son algunos de los perfiles más importantes a desarrollar para fortalecer oportunidades para la contratación de nuevos empleados.

Además, los jóvenes que vienen de zonas de riesgo sufren como resultado de tantos años de exposición a la violencia. Por lo tanto, esto tiene un impacto directo en la conducta, aspiraciones y visión de vida de estos jóvenes. Para apoyar en estas áreas, se recomienda realizar las acciones siguientes:

- Trabajar en el acompañamiento psicológico de jóvenes para ayudarles a autogestionar sus trayectorias vitales y poder sobrellevar de la mejor forma sus conflictividades familiares y comunitarias. También deben trabajar en la reconstrucción de su confianza y autoestima para que puedan levantar sus aspiraciones y avizorar otra perspectiva para sus vidas de cara hacia el futuro.
 - Ofrecer psicoterapia grupal: el proyecto necesita una manera de identificarse entre la población juvenil participante en el proyecto. Hay que considerar que los participantes han vivido experiencias específicas de violencia comunes, y podría ser para ellos de gran beneficio desarrollar sesiones de intervención psicoterapéutica dirigidas por profesionales de la salud mental orientados a atender estas necesidades especiales.
 - El proyecto debe estar en contacto con los jóvenes en que participen, pues la intención es ayudarlos a procesar sus emociones. Cuatro proyectos están comenzando a aprender sobre terapia, y los mejores terapeutas para hacer esta tarea tienen formación en Terapia Cognitiva-Conductual (TCC), basada en actividad procesable. Es recomendado que Empleando Futuros proporcione capacitación para psicólogos e incluirlos en el diseño del proyecto lo más pronto posible. Las mejores prácticas son terapia con los jóvenes y sus familias, y terapia cada semana o dos veces por mes.
- Servir entrenamiento para facilitadores y formadores en plan curricular de educación con base en estrategias educativas experienciales y recreacionistas que fomenten el procesamiento de experiencias de violencia y promuevan el aprendizaje de habilidades sociales y de autorregulación.
 - La formación grupal debe ser basada en educación experiencial y recreacionismo⁴³ basado en un plan curricular con actividades concretas que les permita reflexionar y al mismo tiempo procesar sus experiencias de vida en contexto de violencia. Los formadores o facilitadores deben ser entrenados en este programa y sus fundamentos, a pesar de la experiencia con la que ya cuenten.
 - El proyecto debe establecer objetivos numéricos basados en pruebas psicométricas.
 - Después de seis meses, se puede hacer una nueva prueba de las herramientas recomendadas para evitar la contaminación o la memoria. Como parte de la terapia, a través de estos marcadores se pueden medir las condiciones emocionales y la capacidad de autorregulación (parte de la TCC). Esto proporcionará promedios numéricos y puntos. El proyecto debe establecer objetivos numéricos basados en pruebas psicométricas.
- Con miras a lograr una mayor tasa de efectividad en el proceso, el proyecto necesita contar en cada centro de formación con personal especializado en psicología o trabajo social, con experiencia en brindar ayuda psicosocial a personas que viven en contextos de violencia. Este personal además debe seleccionarse en función de un comprobado compromiso social y luego

⁴³ Estas intervenciones no deben ser en el formato de conferencia, pues los jóvenes no tienen la experiencia de educación ni paciencia de poner atención en este tipo de ambiente. El aprendizaje basado en experiencias y de manera recreativa es la mejor manera para estos jóvenes. Para que los psicólogos trabajen de esta manera, ellos también necesitan capacitación. La mayoría de psicólogos no tuvo suficiente formación en este tipo de trabajo en su educación universitaria en Honduras. Otros proyectos han fallado porque solo cuentan los números de participantes jóvenes y porcentaje de jóvenes que logra conseguir trabajo.

entrenarse en el marco de protocolos de atención con un enfoque sistemático de intervención psicológica que trabaje en función de evidenciar cómo es la Terapia Cognitivo Conductual (TCC). También hay que facilitarles los procesos y rutas de acción según tipo e intensidad de la problemática a tratar.

- Contar con un eje curricular de entrenamiento en habilidades sociales, basado en actividades prácticas, con un enfoque de modificación conductual orientado a fomentar el desarrollo de habilidades blandas, que son las que los empresarios han solicitado anteriormente en proyectos similares. Esto debe incluir el desarrollo de capacidades de autorregulación emocional mediante estrategias terapéuticas de “mindfulness” (consciencia plena), alfabetización en el adecuado manejo emocional, técnicas cognitivo-conductuales orientadas al ensayo conductual, modelado y retroalimentación, y técnicas de reestructuración cognitiva, como terapia racional emotiva, aplicada en consejería grupal como en procesos individuales. En cada municipio, Empleando Futuros debe explorar las oportunidades para asociarse con otros programas existentes y con las cámaras de comercio y otras asociaciones.
- Desarrollar y diseminar protocolos ejemplares para las empresas respondan a problemas de salud mental entre los empleados en respuesta a eventos o choques específicos.
- Desarrollar y diseminar un directorio de recursos relacionados con la salud mental a nivel de la comunidad a los que el departamento de recursos humanos pueda referir a los empleados.

ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Para propósitos de monitoreo y evaluación, recomendamos alinearse con el trabajo que Euro Labor está haciendo con la Secretaría de Trabajo (STSS), y en particular con el Observatorio del Mercado Laboral (OML), que será fortalecido en los próximos años. Euro Labor también está desarrollando trabajo particular en 14 municipalidades del país y con migrantes retornados que pueden servir de base de colaboración e intercambio de experiencias.

Es importante que el joven tenga una visión de cuáles son las oportunidades del mercado laboral, las competencias que dicho mercado requiere y los retos y desafíos que se le esperan, para que la frustración que les genera crearse altas expectativas sobre un empleo sea reducida y sean agentes de toma de decisión en la etapa de formación profesional y desarrollo de una carrera laboral.

- Empleando Futuros puede apoyar en orientar a los jóvenes sobre las opciones e impactos de sus decisiones sobre el mercado laboral. Empleando Futuros podría proveer consejeros para apoyar a más jóvenes en el desarrollo de un plan e implementarlo.
- Empleando Futuros debe trabajar con los jóvenes para asegurar que tengan expectativas realistas.

CREAR EXPERIENCIAS POSITIVAS PARA JÓVENES VULNERABLES

Es importante entender que los jóvenes no son un grupo homogéneo. El proyecto debe hacer énfasis en las aspiraciones y necesidades de cada grupo vulnerable en cada municipio donde Empleando Futuros trabajará. Recomendamos trabajar en la concientización de los gremios, cámaras de comercio y empresas en importantes tópicos, como los derechos de los grupos vulnerables LGTBI, discapacitados, y jóvenes que viven en zonas de riesgo social, ya que no encontramos un pensamiento evolucionado sobre estos temas, y es aún muy limitado y poco tolerante, por lo que no es difícil imaginar problemas cuando los jóvenes enfrentan marcos tan rígidos de pensamiento. Basado en la perspectiva del sector privado y los actores claves, los grupos más vulnerables que enfrentan mayores barreras para conseguir empleo son los jóvenes provenientes de las personas con discapacidad, grupos étnicos, miembros de la comunidad LGTBI y las mujeres jóvenes. Por ejemplo, en las comunidades de Tela y La Ceiba, el proyecto deberá tomar en cuenta las características propias de los grupos étnicos que allí habitan, pues son numerosos y tienen muchas necesidades. El abordaje de los mismos tiene que ser muy cuidadoso,

visto desde su idioma materno⁴⁴ y de una cultura e idiosincrasia propias. Empleando Futuros puede apoyar a estos jóvenes en las siguientes áreas:

- Orientar o capacitar a estos jóvenes sobre la cultura laboral del sector privado, y proporcionar apoyo sobre el lenguaje requerido para trabajar y sobre las dinámicas y reglas que rigen al sector privado.
- Buscar mentores étnicos a los jóvenes para mostrar ejemplos de éxito y así establecer un modelo de desarrollo de esta fuerza laboral.
- Si estos grupos de jóvenes están más aislados geográficamente de oportunidades de empleo (o pasantías), es importante considerar ofrecerles transporte seguro.

Además de los jóvenes de grupos étnicos, otro grupo que sufre discriminación es la juventud LGBTI. Dependiendo del sector, tipo de trabajo, y muchas veces el tamaño de las empresas, estos jóvenes pueden estar en desventaja para encontrar trabajo. Aunque la situación para estos jóvenes es mejor que la situación de hace varios años, todavía existe una estigmatización. Ser un joven de algunas de estas zonas de alto riesgo es complicado. Las empresas no quieren darles trabajo por razones de seguridad, específicamente porque a menudo son objeto de violencia de las bandas. A continuación se presentan algunas recomendaciones para crear mejor experiencia para todos los jóvenes y para proporcionar a las empresas trabajadores jóvenes que puedan generar crecimiento a largo plazo.

- Educar a los empleadores para que vean la necesidad de generar oportunidades para estos colectivos, a través de charlas y talleres de tolerancia y cooperación a grupos LGBTI dentro de las empresas.
- Apoyar la adopción de códigos de conducta voluntarios que sean reconocidos por la industria y los consumidores (por ejemplo, amfori BSCI, Textile Exchange, y miembros de la alianza ISEAL).
- Lanzar una campaña publicitaria en ciertas áreas para que los empleadores tengan una noción sobre la realidad de los jóvenes LGBTI.
- Ofrecer un incentivo para que las empresas otorguen pasantías o empleos a sus jóvenes. Los detalles pueden ser negociables, pero Empleando Futuros ayudará a asegurar que las empresas tienen las reglas para proteger a los empleados del colectivo LGBTI.

Las jóvenes mujeres también son un grupo altamente discriminado. La tasa de desempleo de las mujeres jóvenes es mucho más alta que la de los hombres jóvenes. Las mujeres jóvenes a menudo están a cargo de más responsabilidades domésticas para ayudar a sus familias, lo que puede llevarlas a abandonar la escuela. Las madres jóvenes también enfrentan muchos desafíos, ya que no pueden continuar su educación o trabajo. Además, en muchos casos hay sectores que incluso ponen más barreras para las mujeres jóvenes. La creencia cultural arraigada de que ciertos sectores o trabajos no son “apropiados” para las mujeres reduce aún más sus oportunidades. Por lo tanto, el proyecto puede apoyar a las mujeres a través de acciones tales como:

- Encontrar mentoras para servir como modelos a seguir y para orientar a las mujeres jóvenes.
- Desarrollar grupos de apoyo para mujeres jóvenes, y utilizar la tecnología digital para que ellas pueden ser una comunidad de apoyo en la búsqueda de soluciones.
- Ofrecer capacitaciones especiales para mujeres en los sectores que son tradicionalmente dominados por hombres.
- Proporcionar a hombres y mujeres jóvenes capacitación sobre qué tipo de comportamiento es apropiado para los ambientes de trabajo y cómo identificar el acoso o abuso, además de qué pasos deben tomar para protegerse.

⁴⁴ Hay más de 10 idiomas en Honduras.

- Al colocar a las mujeres jóvenes en trabajos o pasantías donde la fuerza de trabajo es en gran parte masculina, se recomienda colocar a las mujeres en parejas o en grupos para que no se sientan solas.
- Crear un grupo (virtual) de apoyo para los jóvenes mujeres pasantes o empleadas, para que ellas puedan compartir sus experiencias y buscar soluciones con sus compañeras.

En lo que se refiere a las oportunidades para las personas con discapacidad, la investigación ha permitido visualizar que existe muy poco abordaje en el tema, que la legislación no se aplica y que falta alguna organización que haga conciencia sobre este importante tema. Las carencias en este sentido no solo vienen de las empresas, sino también de la falta de empuje gubernamental, lo que a la larga hace que el tema sea de escasa relevancia en la sociedad. Es un tema que simplemente está ausente de la discusión nacional, y se impone la necesidad de darle relevancia y presencia en la agenda del país. Para apoyar a estos jóvenes, se requiere de una serie de intervenciones del proyecto:

- Actuar como una fuerza de presión con el gobierno en nombre de los jóvenes con discapacidades para apoyar políticas que protejan a estos jóvenes de discriminación.
- Trabajar con las empresas para ofrecerles alojamiento a los jóvenes a fin de que puedan estar más integrados en la sociedad.
- Proporcionar tecnología de asistencia donde sea apropiado.
- Desarrollar un listado de herramientas (por ejemplo, lámpara de escritorio brillante, lupa de pantalla, software de lectura de pantalla gratis, ubicación cerca de una salida, "amigo" asignado para emergencias o evacuaciones, escritorio silla sin ruedas, etc.) para apoyar a las empresas a entender qué tipo de apoyo requieren los jóvenes con diferentes tipos de discapacidades.
- Desarrollar y divulgar un directorio de recursos de base comunitaria para trabajadores con discapacidad (p. ej., donaciones de anteojos, dispositivos de movilidad, audífonos, etc.).

EJERCER PRESIONES PARA NIVELAR EL CAMPO DE JUEGO

Jóvenes provenientes de zonas vulnerables en Honduras enfrentan muchos desafíos estructurales, particularmente porque los empleadores parecen depender del logro educativo como un indicador de las habilidades; y muchos pueden filtrar a los jóvenes basándose en dónde viven. Las siguientes recomendaciones asistirán al programa a colocar a los jóvenes en empleos.

- Trabajar con los empleadores para convertirse en una fuente confiable de personal cualificado, independientemente del nivel de educación y domicilio del individuo, a través de consultas sectoriales sobre las competencias necesarias (p. ej., resultados de aprendizaje/comportamiento) y, cuando sea posible, programas de formación conjunta.
- Apoyar al Gobierno de Honduras (Ministerio de Educación, INFOP, etc.) para desarrollar e instituir un diploma de equivalencia a un bachillerato para jóvenes que han abandonado la escuela.
- Movilizar las consultas sectoriales sobre las competencias necesarias y asociarse con UNAH para iniciar consultas más amplias sobre un marco nacional de calificaciones, basándose en el marco de calificación para Centroamérica (http://alfapuentes.org/sites/default/files/puentes_propuesta_mcca_version_17abril.pdf). Un marco nacional de calificaciones es fundamental para el reconocimiento de todas las formas de aprendizaje (no sólo las credenciales académicas) y ayuda a orientar la educación, la formación profesional y las reformas al mercado laboral. Esto facilita el reconocimiento y la comparación de calificaciones de una manera transparente y repetibles.
- Movilizar consultas sectoriales para desarrollar procesos para validar la educación informal y no formal. Una opción podría ser de usar enfoques desarrollados por CEDEFOP

(<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/european-database-on-validation-of-non-formal-and-informal-learning>).

RECOMENDACIONES PARA JÓVENES EMPRENDEDORES

Las recomendaciones para jóvenes no varían de manera significativa para el caso de microempresarios, debido a que para comenzar en una microempresa se requiere de ciertas capacidades técnicas y habilidades comunes en las personas. Pero trabajar en una microempresa tiene sus propios desafíos, especialmente para los jóvenes. Entre las recomendaciones más importantes están:

- **Fortalecimiento en los conocimientos.**

Una de las recomendaciones más presentes entre microempresarios es la necesidad de una mejor educación o formación profesional, la cual se convierte en herramienta útil para administrar un negocio. Además, es una de las lecciones aprendidas que han experimentado las personas microempresarias, y algunos se arrepienten de haber manejado la empresa de manera empírica, sin haber obtenido conocimientos técnicos previos. Consideran que, a pesar de haber aprendido a lo largo del desarrollo de su negocio, la educación o formación profesional específica, especialmente en la administración, control de las finanzas y los procesos en general, les hubieran ayudado a conseguir sus metas en menor tiempo del que realmente les ha tomado sin estos conocimientos.

- **Habilidades blandas.**

La estabilidad de las microempresas requiere de tres aspectos que el emprendedor debe considerar antes de tener un negocio propio: el compromiso, la responsabilidad y la perseverancia. El compromiso se refiere a cómo en ocasiones las ventas experimentan meses muy buenos y otros meses con dificultades. A pesar de esto, es muy común que las personas microempresarias deban tener paciencia y permanecer enfocadas en sus metas. La perseverancia es uno de los valores compartidos entre emprendedores debido a que en más de alguna vez se han enfrentado al fracaso, y han ajustado sus expectativas a los resultados antes de rendirse. Para ello, se considera que se pueden ofrecer charlas motivacionales y compartirles historias de éxito que le ayuden a estar enfocados y con ánimos a continuar. Además, se recomienda reunir a los propietarios de microempresas para establecer redes, compartir experiencias y generar ideas sobre cómo superar los desafíos. Estas reuniones pueden ser coordinadas con ANDI.⁴⁵

- **Mentorías.**

Avocarse a una persona experta es una de las recomendaciones más mencionadas entre microempresarios. Con base en la experiencia compartida por estos mismos, la mentoría es un factor clave en el desarrollo de las microempresas. Muchas veces, un mentor es otro microempresario que cuenta con más años de experiencia. Está claro que las personas microempresarias participantes recibieron apoyo de mentores con experiencia en emprendimientos.

- **Apoyo por comunidades.**

Dividir geográficamente el apoyo a microempresarios, de manera que los esfuerzos en conjunto se encuentren más dirigidos a una población más focalizada, y así causar mayor impacto.

- **La búsqueda de financiación.**

Trabajar con asociaciones y/o bancos para agrupar los fondos que se pueden proporcionar a jóvenes emprendedores. Acceso a los recursos financieros es uno de los principales desafíos que enfrentan los empresarios.

⁴⁵ ANDI tuvo un grupo interno, *Jovin*, para jóvenes emprendedores en Honduras. El proyecto debe explorar si se podría hacer un enlace con ellos. Para ver más información, ver <http://www.andi.hn/jovin/>

PENSAMIENTOS FINALES

En general, y como resumen de las recomendaciones, la preparación de los jóvenes debe estar orientada a desarrollar sus habilidades blandas, su conocimiento de cómo trabajar en equipo, orientarlos a la solución de problemas, promover su proactividad y crearles conciencia de que en las empresas necesitan cierto nivel de compromiso, que “caminen esa última milla”. Estas actitudes posicionarían mejor a los jóvenes formados en el proyecto para recibir la formación técnica, que muchas veces será muy específica en la empresa.

La amplia apertura mostrada por las empresas para que los jóvenes hicieran pasantías o prácticas profesionales brinda una oportunidad única para que los jóvenes pongan en práctica sus aprendizajes, logren un vínculo con las empresas y muestren la naturaleza de su productividad. Sin embargo, las duras condiciones de procedencia geográfica de estos jóvenes, y su falta de recursos, hace que solo puedan asistir y desarrollar adecuadamente esa práctica si son asistidos con un estipendio diario para tal fin.

Finalmente, será muy importante que el proyecto pueda documentar adecuadamente sus experiencias en el campo, en cuanto al apoyo psicológico de los jóvenes, sus principales retos, fallos y aciertos, su relación con las empresas, los procesos de pasantías y prácticas profesionales, el manejo de horarios y transporte, entre muchos otros elementos. Todo esto con miras a construir un cuerpo de experiencias y conocimientos sobre los que puedan nutrirse las próximas intervenciones y proyectos.

ANEXO A: TABLAS, GRÁFICAS Y MÁS DETALLE DEL TEXTO

Tabla A-1: Jóvenes Entre 15-29 Años Según Nivel Educativo

Ultimo grado aprobado	Jóvenes Entre 15-29 Años Según Nivel Educativo							
		Ninguno	Alfabetización	Pre-básica	Básica	Secundaria a ciclo común	Secundaria diversificada	Total Joven
Tegucigalpa	Hombre	4,955	96	35	34,686	33,906	44,975	145,930
	Mujer	5,105	106	35	35,491	36,056	60,346	171,081
	Total	10,060	202	35	70,178	69,962	105,321	317,011
San Pedro Sula	Hombre	7,293	101	35	44,724	22,214	20,007	105,467
	Mujer	7,715	118	35	50,952	26,476	26,577	125,163
	Total	15,008	219	35	95,677	48,690	46,583	230,630
Choloma	Hombre	1,848	63	35	19,537	6,900	4,985	34,934
	Mujer	1,750	64	35	21,642	8,449	7,105	41,142
	Total	3,598	126	35	41,179	15,349	12,091	76,077
Tela	Hombre	1,096	36	35	7,353	2,261	2,092	13,254
	Mujer	838	32	35	7,059	2,646	3,278	14,534
	Total	1,934	68	35	14,412	4,907	5,371	27,788
La Ceiba	Hombre	1,518	46	35	11,150	6,273	6,220	27,833
	Mujer	1,551	39	35	11,281	7,079	9,365	32,814
	Total	3,069	85	35	22,431	13,352	15,585	60,646

Fuente: Elaboración propia con base en el CNPV 2013

Tabla A-2: Total de la Población Joven por Grupo Étnico en los 5 Municipios

Clasificación por grupo étnico	Total de la Población Joven por Grupo Étnico en los 5 Municipios				
	Distrito Central	San Pedro Sula	Choloma	Tela	La Ceiba
Indígena	1,684	3,000	517	110	588
Garífuna	1,419	3,068	517	1,364	1,431
Negro de habla inglesa	1,175	2,147	432	381	1,707
Mestizo	265,371	191,505	60,560	23,698	53,628
Blanco	43,873	29,617	12,381	2,157	3,035
Otro	3,490	1,294	1,670	78	256
Total	317,011	230,630	76,077	27,788	60,646

Fuente: Elaboración propia con base en el CNPV 2013

Tabla A-3: Niveles de educación en Honduras

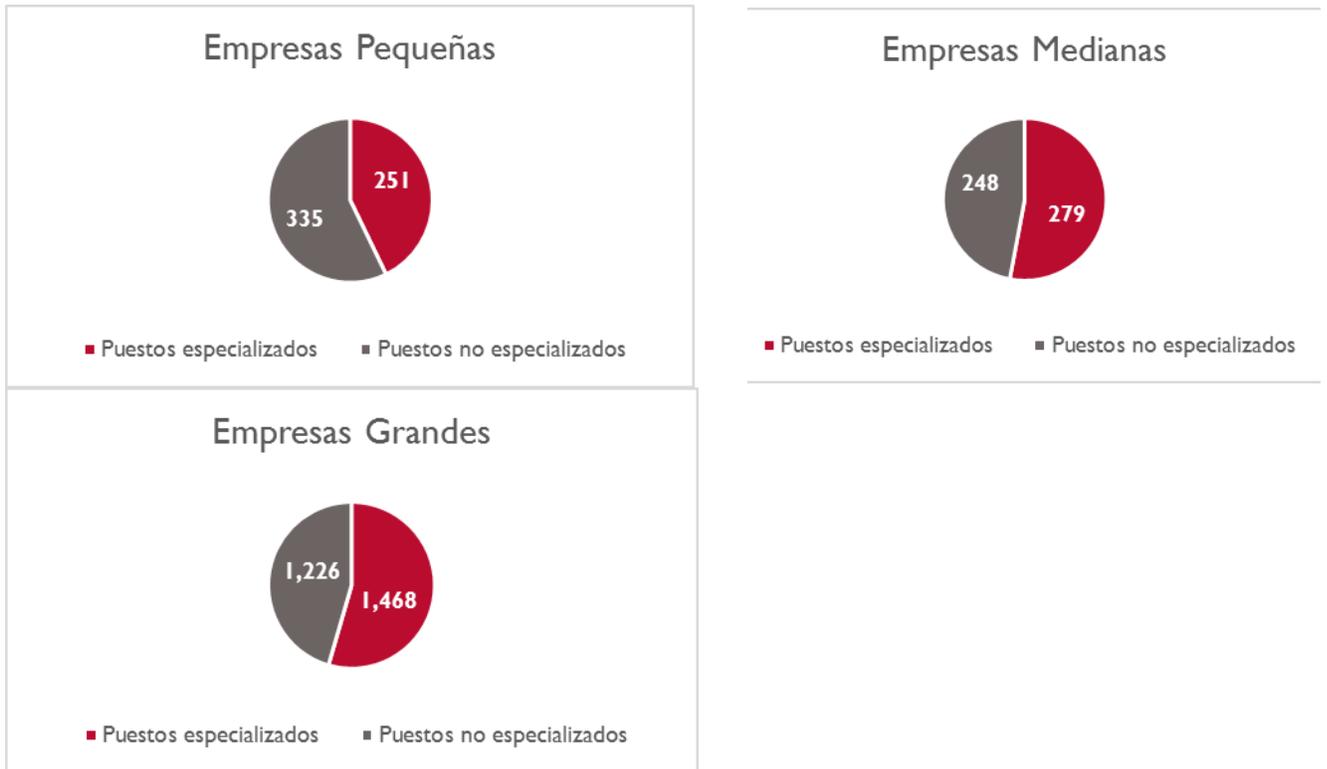
Nombre oficial	Edades o grados	Antigua denominación
Educación Pre-básica	2-3 años	Pre-escolar
Educación básica	1°- 6° grados	Primaria
	7°- 9° grados	Ciclo común (de secundaria)
Educación media (bachilleratos)	10°- 12° grados	Diversificado (bachillerato y comercio)
Educación Técnica No Universitaria	Variable	NA
Educación Superior Técnica	Menos de 3 años	
Educación Superior Universitaria	5 años en adelante	

Tabla A-4: Pasantías Previstas y Tasas de la Conversión del Personal por Sector

Pasantías Previstas y Tasas de la Conversión del Personal por Sector						
Sector	Turismo	Textiles	BPO+IT	Agroindustria	Manufactura	Total
Números de pasantes previstos 2018	985	293	410	291	235	2,214
Tasa promedio de conversión del pasante al personal	5.7%	25.9%	15.4%	10.5%	26.6%	12.5%
Porcentaje de empresas que ofrecen pasantías con planes de 10 o más en 2018	33.3% 24 (72)	27.8% 5 (18)	23.3% 14 (60)	30.0% 9 (30)	25.0% 9 (36)	

Atención: Los cálculos excluyen las empresas que requieren los títulos universitarios para los pasantes.

Grafica A-1: Proyecciones de puestos especializados y no especializados por tamaño de empresa



Grafica A-2: ¿Dónde vive la mayoría de los empleados? (desagregados por sector)

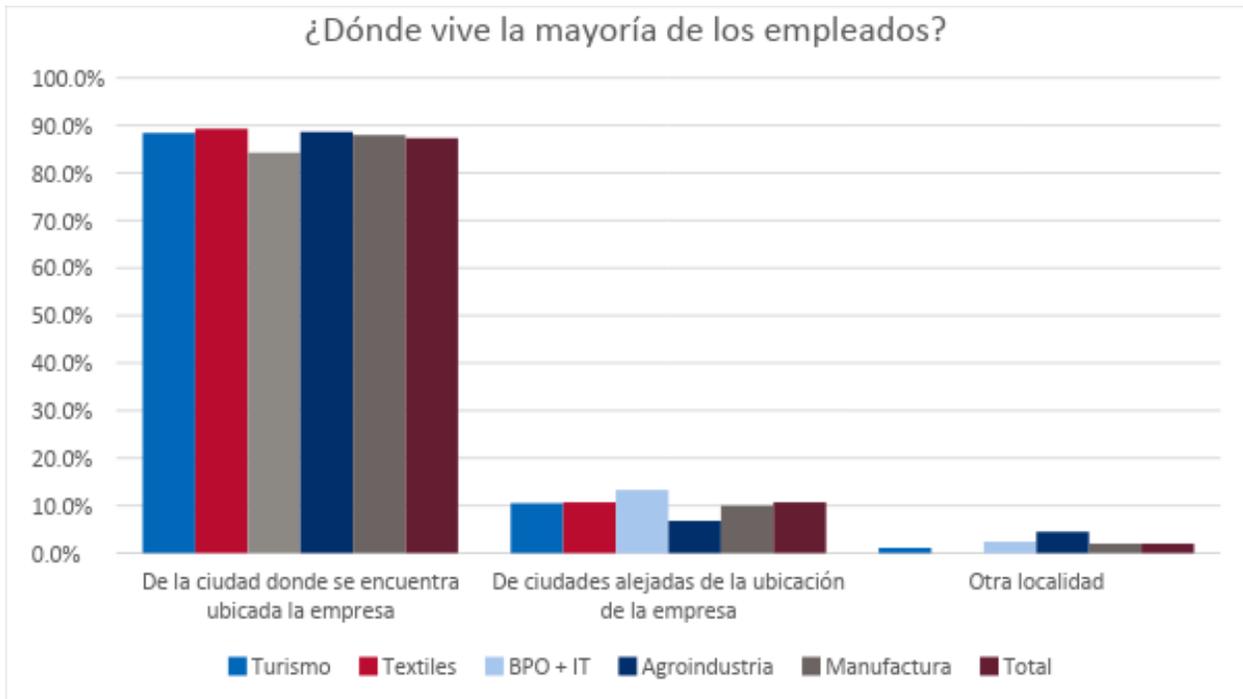


Tabla A-5: Pasantías por Sector con los Requisitos Mínimos de Educación

Pasantías por sector con los Requisitos Mínimos de Educación				
Manufactura				
Puesto	Finalización del 6° grado	Finalización del 9° grado	Finalización de la secundaria	Técnico no universitario
Administrativo	1	2	51	
Ventas			20	
Operaciones			13	4
Servicio al cliente/la recepción			3	
Producción	12	5	12	2
Puestos técnicos				1
Informática			8	3
Mantenimiento			8	
Mecánico			5	1
Puestos especializados			3	
“Enlistado” (zapatería)	6			
Contabilidad y finanzas		1	12	
Diseño y mantenimiento de obras sociales			1	
El marketing y la publicidad			1	
Agrónoma			1	
Carpintero			1	
Inventario			2	10
Ingeniero			1	
Panadero			3	
Soldador			1	
Seguridad		4	2	
Apoyo del taller			5	5
Legal				5
Otro			15	
Agroindustria				
Administrativo		4	37	1
Ventas			6	7
Operaciones		12	8	10
Servicio al cliente/la recepción			1	
Producción		1	22	
Puestos técnicos			6	
Cocineros/ayudante de cocina			1	
Informática			40	
Mantenimiento			1	1
Mecánico			19	2
Puestos especializados			3	
Empleados dispuestos a salir a campo (ej.: encuestadores, mensajeros)		4		
Contabilidad y finanzas			58	1
El marketing y la publicidad			5	
Inventario		3	1	
Electricista			11	
Ayudantes de tienda/apoyo			2	
Soldador			6	

Apoyo del taller			4	
Gestión de calidad			3	
Apoyo en agricultura			11	
Textiles				
Administrativo			35	4
Ventas			9	
Operaciones	100		7	2
Producción			15	
Puestos técnicos			34	
Informática			46	
Mantenimiento				6
Mecánico	2	2	8	
Contabilidad y finanzas		1	7	
Diseño y mantenimiento de obras sociales			2	
Inventario			6	
Electricista			1	
Gestión de Calidad			6	
BPO + IT				
Administrativo			138	6
Ventas		1	33	10
Operaciones	5	25	8	2
Servicio al cliente/la recepción		1	5	
Puestos técnicos		15	22	6
Informática		2	13	2
Mantenimiento			5	
Puestos especializados		2		
Empleados dispuestos a salir a campo (ej.: encuestadores, mensajeros)			1	
Peones	2			
Contabilidad y finanzas		4	48	
Diseño y mantenimiento de obras sociales			3	
El marketing y la publicidad			7	
Logística			3	
Carpintero				
Inventario			9	
Electricista			2	
Ayudante de tienda/apoyo			25	
Apoyo del taller		1	1	
Recogidas			1	
Otro			2	
Turismo				
Administrativo		3	68	6
Ventas			3	
Operaciones			58	
Servicio al cliente/la recepción	10	5	76	2
Producción	4		7	
Meseros	1		103	1
Cocinero/ayudante de la cocina	1	50	112	21
Restaurantes		10	76	4

Informática			13	
Mantenimiento	2			7
El aseo	5	40	139	31
Contabilidad y finanzas		4	34	2
Diseño y mantenimiento de obras sociales			1	
Puestos en turismo/entrenamiento			36	
El marketing y la publicidad			5	5
Inventario			2	
En todas las áreas donde haya espacio disponible		10	2	
Ayudante de la tienda/apoyo			3	2
Importación/exportación			2	
Recogidas			2	
Otro		6	11	
Total	151	218	1,668	172

Tabla A-6: Nuevos Puestos por Sector con los Requisitos Mínimos de Educación

Nuevos Puestos por Sector				
Puesto	Finalización del 6° grado	Finalización del 9° grado	Finalización de la secundaria	Técnico no universitario
Manufactura				
Administrativo			1	10
Ventas			79	
Operaciones	13	15	45	5
Servicio al cliente/la recepción	5			
Producción	50	3	15	20
“Enlistado” (zapatería)	10			
Puestos en turismo/entretenimiento			10	
Agroindustria				
Administrativo			27	
Ventas	3	10	58	
Operaciones		20	5	
Servicio al cliente/la recepción			16	
Producción	15	16		
Puestos especializados			2	
Empleados dispuestos a salir a campo (ej.: encuestadores, mensajeros)	7			
Jornaleros	25			
Contabilidad y finanzas			1	
Otro (no sabe)		1		
Electricista				
Textiles				
Administrativo	1		6	
Ventas			17	
Operaciones	34	42	207	
Producción	8			
Puestos técnicos	200			
Puestos especializados	80			
Limpiadores	1			
BPO + IT				

Administrativo		12	118	8
Ventas		14	111	3
Operaciones	5	121	374	3
Servicio al cliente/recepción			42	3
Producción	10	3		
Puestos técnicos		35	3	4
Informática			6	
Mantenimiento		61		
Puestos especializados	140	10		60
Empleados dispuestos a salir a campo (ej.: encuestadores, mensajeros)			30	
Limpiadores		16		
Contabilidad y finanzas			5	
Diseño y mantenimiento de obras sociales			2	
Otro (no sabe)		27	18	
Turismo				
Administrativo			1	2
Ventas	6	6	11	
Operaciones	43	8	2	4
Servicio al cliente/recepción		14	61	
Producción	20	2	5	
Puestos técnicos			6	
Meseros	3		8	40
Cocineros	8	4	13	
Restaurantes	8	3	30	
Informática			6	
Mantenimiento			4	
Guardas de seguridad			3	
Puestos especializados			2	
Empleados dispuestos a salir a campo (ej.: encuestadores, mensajeros)			80	
Limpiadores	1			
Puestos en turismo/entretenimiento				1
Otro	64		12	
Total	760	443	1,442	163

Tabla A-7: Distribución de Despido y Rotación por Municipio y Sector

Municipio / Sector	Turismo		Textiles		BPO+IT		Agroindustria		Manufactura	
	Despido	Rotación	Despido	Rotación	Despido	Rotación	Despido	Rotación	Despido	Rotación
Distrito Central	166	210	47	26	127	805	75	71	75	123
San Pedro Sula	105	79	136	181	295	378	330	134	82	45
Choloma	23	22	262	158	7	6	30	2	50	0
Le Ceiba	57	29	25	18	16	12	10	19	0	0
Tela	27	46	0	0	0	3	5	0	0	2

Tabla A-8: Distribución de Actores y Acciones de Apoyo que Pueden Impulsar para Prevenir la Violencia

Distribución de actores y acciones de apoyo que pueden impulsar para prevenir la violencia	
Categorías	Acciones de apoyo
Apoyo del gobierno	Crear de hogares de los niños o jóvenes en riesgo
	Aumentar la seguridad en las colonias y tener operativos permanentes
	Brindar educación integral a la niñez.
	Proporcionar seguridad en transporte público
	Construir espacios de recreación y crear programas de deportes
	Dar apoyo económico/ becas o bonos (alimentación, transporte) para formación
	Crear oportunidades de trabajo y programas de apoyo laboral
	Mejorar el sistema de salud preventiva
	Restringir los programas radiales y televisivos no aptos para la juventud.
Apoyo psicológico	Apoyo Psicológico, ayuda de valores, prevención, violencia.
	Dar consejería y psicoterapia
	Brindar apoyo psicológico darle oportunidad de desarrollar sus habilidades
	Dar charlas motivacionales
	Charlas sobre convivencia, manejo de conflictos e inteligencia emocional
	Talleres charlas sobre la violencia
	Seguimiento psicológico
Talleres en habilidades sociales y de afrontamiento	
Educación/ formación	Capacitación técnica y emprendimiento.
	Capacitaciones de orientación y empleabilidad
	capacitarlos talleres de comunicación y de desarrollo de habilidades
	Charlas capacitación en temas financieros
	Educación cívica, los valores, una mejora en la educación.
Empresas	Adaptar horarios más tempranos por la zona donde residen
	Apoyar a empleados para que estudien
	Impulsar escuelas técnicas más pasantías y enfoque en MIPYMES
	Diseñar programas (RSE) responsabilidad social empresarial.
	Crear programas de entrenamiento y concientización
	Incrementar de oportunidades de empleo
	Brindar capacitaciones
	Contar con personal que brinde apoyo psicológico
Instituciones/ONGs	Implementar programas para mejorar las oportunidades de empleo y dar oportunidades a las MIPYMES.
	Implementar programas para poder involucrado en empleos
	Impulsar proyectos donde los jóvenes puedan estar ocupados para que sean útiles
Comunidad	Promover programas deportes
	Crear lugares de esparcimiento campo canchas, que les enseñaran un oficio
	Hacer campañas de prevención de drogas y embarazos.
	Impulsar actividades de voluntariado
	Gestionar construcción de parques, organizaciones comunitarias
	Fomentar actividades deportivas
	Desarrollar campañas de prevención de la violencia.

Tabla A-9: Distribución de las Instituciones que Apoyan a la Empresa con el Personal Joven

Distribución de las Instituciones que Apoyan a la Empresa con el Personal Joven		
Instituciones que apoyan	Frecuencia	Porcentaje
Ayuda municipal y de Ministerios públicos	2	1%
Bomberos	1	0%
Cámara de Comercio	1	0%
CANATUR	2	1%
Capacita Honduras	1	0%
ELCATEX	1	0%
FUNADEH	1	0%
Iglesias	1	0%
INFOP	2	1%
PNUD	1	0%
Programas internos en la empresa	9	4%
Seguro Social	1	0%
Tienen capacitaciones	3	1%
USAID	2	1%
Utilizan Seguro Médico privado	2	1%
No recibe ningún apoyo	170	79%
No sabe	2	1%
No tienen programa	9	4%
Otros	3	1%
Total	214	100%

ANEXO B: ALCANCE DEL TRABAJO

Methodology and Technical Approach

In accordance with the accepted proposal and follow-on responses, JBS will use a mixed methods approach to generate the key information required to support evolving program design efforts. The assessment will be split into two phases: (1) an initial scan of extant data relying primarily on desk research, and (2) primary data collection and analysis.

Phase One will focus on analysis of existing data and literature and a limited number of key informant interviews in each municipality:

- Demographic analysis – The team will use 2013 census data from INE to aggregate estimates of projected youth populations in the target municipalities over the next 5 years, and to the extent possible, identify levels of education, poverty levels, and sex ratios.
- Crime mapping – Building on the work done by InSight, our team will interview municipal leaders (and if possible, police) in La Ceiba and Tela to identify localities with incidents of violence. The team will also attempt to update the 2015 maps for Tegucigalpa, San Pedro Sula, and Choloma through interviews with local leaders.
- Estimating target youth population – To the extent possible, the team will correlate the demographic data and crime data. It should be noted that population projections and demographic characteristics are available at the municipality level, but some data points may not be available at the locality level, which is used for the crime data. Therefore, only limited matching of these data sets may be feasible.
- Key informant interviews will be used to help fill in gaps, both in terms of matching data sets, and in terms of identifying investment priorities, local support for youth employment schemes, and key training providers.
- Skill assessment – Reviewing the existing reports on skills gaps in Honduran value chains and drawing on competency models for the selected industries, the team will identify flexible skills that will be broadly applicable across multiple sectors. These skills will be included in the skills gap analysis in the employer survey (see Phase Two). We will then identify tools that can be used to assess these skills in program interventions.
- Mental health support assessment – The team will also develop a brief review of the psychosocial services available including the use of cognitive behavioral therapy (CBT) for helping severely at-risk youth improve their resilience and day-to-day functioning in the Honduran context and ability to secure employment and generate a list of service providers in the five municipalities that may be able to provide support to Empleado Futuros. The JBS team will include a specialized psychologist who will provide recommendations for how to employ CBT most effectively in Empleado Futuros.

Table B-1 below shows the data collection methods to be employed in Phase One, potential risks identified, and how the data will be used for analysis.

Table B-1. Data Collection Methods for Phase One

Data Collection Method	Source	Risks and Mitigation	Analysis
Review of extant census and crime incident data	INE, InSight data, police reports	Low risk – potential difficulty obtaining crime data; alternate data sources identified for interviews	Aggregation of key population indicators by municipality, mapping of population and crime data
Review of competency models and literature on skills gaps in selected sectors	USDOL competency models by sector/ profession; value chain analyses for selected sectors; other relevant labor	Low risk – potential gaps in availability of competency models for some professions; where	Mapping of skills required for selected sectors' entry level occupations; identification of tools to

	market assessments (including INE labor market assessments)	related professions are available, foundational skills will be drawn from those	assess skills
Review of CBT and other mental health interventions to support youth	Academic literature, professional journals (e.g., Honduran Neuropsychological Society), practitioner manuals and guidance	Low risk – CBT has been extensively researched and documented; extent to which other mental health interventions would be more appropriate	Identification of key support services that youth targeted for this program may need
Key informant interviews	Initial interviews with key ministries, agencies, and officials in each municipality on patterns of employment, youth population characteristics, and crime incidence	Low risk – some officials may not be easily available for interviews; work through Banyan and USAID where needed to ensure participation	Thematic analysis to fill in gaps from demographic and crime analyses

Phase Two will focus on primary data collection with industry associations, firms, service providers, and entrepreneurs to better understand the skills and support youth need and the opportunities available to them.

- Employment opportunity assessment – JBS will conduct an employer survey with 300 employers in the five municipalities. The sample will be stratified by sector to ensure that robust analyses can be conducted by municipality or by sector. Data will be collected on positions to be hired, education and certification requirements, hiring policies (screening by criminal records, benefits/supports provided, etc.), professional development opportunities, and availability of internships or apprenticeships. The team will also conduct nine meetings with industry associations and their representatives (three in Tegucigalpa, three in San Pedro Sula, and one Choloma, La Ceiba, and Tela), and in those, will ask participants to identify the incentives required for firms in that sector to be willing to hire youth to be served through Empleando Futuros.
- Skill gap assessment – Drawing on the skills identified in Phase One, the team will develop a survey module on the relative priority employers place on needed skills, perceived level of youth applicants' skills, and how they assess those skills for hiring.
- Alternative pathways - In addition, the team will conduct 10 focus groups with micro-entrepreneurs to assess the opportunities for youth to become entrepreneurs and to enter as suppliers in key value chains.

Table B-2 below shows the data collection methods to be employed in Phase Two, potential risks identified, and how the data will be used for analysis.

Table B-2. Data Collection Methods for Phase Two

Data Collection Method	Source	Risks and Mitigation	Analysis
Key informant interviews	Chambers of Commerce, industry associations	Low risk – time required to schedule meetings and timing to ensure participation; early requests and flexibility in scheduling	Identification of key industry-wide concerns about skills gaps or engaging youth
Industry association meetings	Industry association member firms	Low risk – time required to schedule meetings and timing of meeting to ensure high participation;	Identification of key industry-wide concerns about skills gaps or engaging youth

		early requests and flexibility in scheduling	
Survey	Employers	Medium risk – sampling frame may be difficult to obtain, poor data collection practices can bias responses, low response rate; alternate sampling frame options identified, extensive enumerator training and supervision, use of incentives	Key outcomes and trends by sector and municipality
Focus groups	Micro-entrepreneurs	Low risk – availability of entrepreneurs from selected sectors; early requests, flexibility in scheduling, use of incentives	Thematic analysis of opportunities for and barriers to business startup for youth

JBS' analysis of the data collected will focus on identification of programmatic interventions. Drawing on the results of the survey, the focus groups, industry association meetings, and key informant interviews, the team will develop a set of active labor market intervention options for Banyan Global and USAID to consider. These will likely include specific training for development of flexible skills, employment services, employment cost-sharing (subsidization, provision of transportation or other wrap-around services, etc.), and entrepreneurship development options.

Assumptions and Limitations

In developing our methodology, we have incorporated a number of assumptions and limitations that are important to highlight. Our key assumptions involve security, sampling frame, support from key stakeholders, response rates, and mode of data collection that are important to address.

The security situation in Honduras, particularly in some areas where the intended beneficiaries of Empleando Futuros, is fluid and can be dangerous. As a standard practice, we develop a security plan for all of our field work and require that staff, consultants, and subcontractors comply with it. We will seek input from Banyan Global on the security plan to ensure that it is aligned with any operational requirements that would flow down to an award.

Obtaining the sampling frame may be the most difficult aspect of the study. Existing data sets are not readily available to the public, and although the Central Bank has a registry of all employers, our experience is that it can be very difficult and time consuming to obtain permission to use that registry, even with USAID support. In the event that a central database of firms by sector is not available, our team will work with municipal offices, INE, the Ministry of Social Development, Chambers of Commerce, and industry associations to construct a sampling frame for this study, however this requirement will lengthen the time needed to finalize the sampling frame. It is important to note that in that case, small firms are likely to be underrepresented, as they are less stable. It is also likely that the sampling frame may have a large number of duplicates because firms may register under one name and do business under another. This can impact the overall timeline.

Another assumption we have made is that key stakeholders will be willing to engage in this labor market assessment, particularly INE and the industry associations. These stakeholders are gatekeepers for critical data needed for this assessment.

Our recent experience also demonstrates that response fatigue can lead to significant difficulties when recruiting, particularly when other organizations have done or are concurrently doing similar assessments.

Several other organizations have recently completed labor market assessments in Honduras, and we anticipate that some sectors or municipalities may have very low response rates. To mitigate that, we have included a budget for small incentives for respondents.

Finally, our timeline assumes that data collection will be done electronically. This will help reduce errors in data entry, and it will reduce time for data cleaning.

Deliverables and Results

JBS International is responsible for nine milestones and deliverables throughout the course of this project as follows:

1. Kick-off calls with relevant Banyan Global and USAID staff in week 1 and biweekly calls with Banyan Global throughout assessment period.
2. Final Work Plan/Schedule: By the end of week 2, the JBS team will submit a final work plan and schedule, updating the timeline below.
3. Kick-off meeting in field with local team members in week 3, or as appropriate.
4. Data Collection Instruments, List of Key Informant Interviewees, and Final Sampling Frame: Data collection instruments will be submitted on a rolling basis to ensure adherence to the project timeline. Key informant interview protocols and list of intended interviewees will be submitted first (week 2), followed by the draft survey and final sampling frame (week 4), and finally the focus group guide (week 6).
5. Inception Report: At the end of week 6, the team will submit an Inception Report after the completion of the initial desk review of extant data. The report will refine the proposed research questions and methodology and will detail the sampling strategy. The inception report will also include as an annex the data collection instruments and accompanying security plan and guides for survey and focus group protocol. It is important to note, however, that the survey instrument may undergo slight adjustments and revisions after the pilot testing and training of enumerators to ensure clarity and correct execution. The final survey instrument and guide will be submitted in week 9 and appended to the final report.
6. Briefing on findings of inception report and meeting on field work schedule in week 8.
7. Draft Final Report: the draft report per the format described in Attachment 4 will be submitted to Banyan Global for review at the end of week 21.
8. Field Visit: Mission-wide presentation of the LMA, including initial key findings from the research, conclusions, and recommendations for integration within USAID/Honduras activities and plans in week 22.
9. Final Report: The final report, in both English and Spanish language will be submitted at the end of week 28.

ANEXO C: BIBLIOGRAFÍA

- Alianza para la Protección y la Prevención del Riesgo en Niñas, Niños, y Adolescentes. (2015). *Guía para una Intervención Integral en Prevención de los Riesgos Psicosociales en Niños, Niñas y Adolescentes* (pp. 8). Lima, Perú.
- Banco Central de Honduras. (2017). *Memoria 2016*. Tegucigalpa, Honduras. Disponible de http://www.bch.hn/download/memoria/memoria_anual_2016.pdf
- Center for International Development at Harvard University. (2017). What did Honduras export in 2014? *Atlas of Economic Complexity*. Cambridge, MA: Center for International Development at Harvard University. Disponible de <http://atlas.cid.harvard.edu/explore/?country=99&partner=undefined&product=undefined&productClass=HS&startYear=undefined&target=Product&year=2014>
- Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes. (2005). *Intervención Psicosocial Prevención Selectiva del Consumo de Drogas Para Niños y Adolescentes en Vulnerabilidad Social*. Santiago, Chile.
- Insight Crime. (2015). *Special report: Gangs in Honduras*. Washington, DC Disponible de <http://www.insightcrime.org/images/PDFs/2015/HondurasGangs.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2013). *Censo nacional de población y vivienda 2013*. Tegucigalpa, Honduras. Disponible de <http://181.189.226.83/binhnd/RpWebEngine.exe/Portal>
- Lippman, L.H., Ryberg, R., Carney, R., Moore, K.A. (2015). *Workforce connections: Key “soft skills” that foster youth workforce success: Toward a consensus across fields*. Washington, D.C.: USAID. Disponible de <https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1865/KeySoftSkills.pdf>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social España. (2013). *Estrategia de emprendimiento y empleo joven*. Madrid, Spain Disponible de http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Documento.pdf
- Ortiz, I., & Cummins, M. (2012). *When the global crisis and youth bulge collide: Double the jobs trouble for youth*. New York, NY: UNICEF. Disponible de https://www.unicef.org/socialpolicy/files/Global_Crisis_and_Youth_Bulge_-_FINAL.pdf
- Sánchez, A. (2004). *La promoción y prevención*. San Jose, Costa Rica: Escuela de Salud Pública, Universidad de Costa Rica, Caja Costarricense de Seguro Social, CENDEIS.
- Transparency International. (2017). *Corruption perceptions index 2016*. Disponible de https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016
- Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad. (2017). *Observatorio de la violencia: Mortalidad y otros*. Tegucigalpa, Honduras: Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad. Disponible de <https://iudpas.unah.edu.hn/observatorio-de-la-violencia/boletines-del-observatorio-2/boletines-nacionales/>
- Universidad Pedagógica Francisco Morazán. (2010). *Estado de la educación en Honduras*. Tegucigalpa, Honduras Disponible de

http://www.cervantesvirtual.com/portales/honduras_upn_francisco_morazan/obra/estado-de-la-educacion-en-honduras/

Wage Indicator Foundation and Partners. (2017). *Minimum wages in Honduras with effect from 01-01-2017 to 31-12-2017*. Disponible de <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/honduras>

The World Bank. (2011). Gender differences in employment and why they matter. In *World Development Report 2012: Gender Equality and Development* (p. 198-253). Washington, DC: The World Bank. Disponible de https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/9780821388105_ch5

The World Bank: Doing Business. (2017a). *Ease of doing business in Honduras: Paying taxes*. Disponible de <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/honduras#paying-taxes>

The World Bank: Doing Business. (2017b). *Ease of doing business in Honduras: Starting a business*. Disponible de <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/honduras#starting-a-business>

The World Bank: Doing Business. (2017c). *Enforcing contracts in Honduras*. Disponible de <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/honduras/enforcing-contracts>

The World Bank: Doing Business. (2017d). *Labor market regulation in Honduras*. Disponible de <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/honduras/labor-market-regulation>

ANEXO D: INSTRUMENTOS DE LA RECOPIACIÓN DE DATOS

Instrumento 1: La encuesta

**EVALUACION DEL MERCADO
LABORAL PROYECTO EMPLEANDO
FUTUROS**

**EMPLEANDO
FUTUROS**

NOTA DE CONSENTIMIENTO Y DE CONFIDENCIALIDAD

Aclaración inicial: antes de comenzar la entrevista lea la nota de consentimiento y confidencialidad para cada persona entrevistada. Si la persona entrevistada NO da su consentimiento, NO realice la encuesta. Solicite permiso para grabar la entrevista y señale si dio o no el permiso. No deje ninguna respuesta sin llenar.

Me llamo _____ y represento a JBS International. La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo (USAID), ha contratado a Banyan Global para implementar el **Proyecto Empleando Futuros** como parte de la Alianza para la Prosperidad y colaborando con el Programa Honduras 20/20.

Empleando Futuros es una iniciativa cuyo principal objetivo es brindar oportunidades de desarrollo a jóvenes hondureños para conectarse con nuevas oportunidades de empleo en los municipios de Tegucigalpa, San Pedro Sula, Choloma, La Ceiba y Tela. Para mejorar el enfoque de dicho proyecto y hacer más eficiente la acción del mismo, Banyan Global ha contratado a JBS International para desarrollar un Estudio del Mercado Laboral.

En esta entrevista queremos conocer cuáles son las tendencias de empleo en las empresas, las dificultades que las empresas tienen a la hora de contratar su personal y cuáles son las capacidades técnicas y habilidades humanas de los candidatos que hay que fortalecer, así como aspectos relacionados a conductas psicosociales. Por lo tanto, el objetivo de este estudio es obtener su percepción de la situación de contratación de personal para identificar factores positivos y negativos que podrían contribuir a la investigación del mercado laboral y a establecer futuras alianzas del proyecto Empleando Futuros con las empresas.

Los resultados serán utilizados para analizar la proyección de empleos y competencias demandadas por la empresa privada, fortalecer los programas de formación para jóvenes (edades de 16-30 años), sobre todo en situación de riesgo social, y sondear las condiciones de empleabilidad de las empresas privadas.

Toda la información que nos proporcione es estrictamente confidencial y será utilizada con fines de análisis como parte del proyecto y de la USAID. No vamos a reportar ninguna de sus respuestas de forma individual, sólo en agregados o promedios. Por lo tanto le pregunto:

¿Está de acuerdo en continuar la entrevista?

Sí ___ No ___

¿Me permite grabar esta entrevista para asegurarme que he digitado bien sus respuestas? La grabación también será confidencial y se eliminará después de completar el análisis de los datos.

Sí ___ No ___

Hora de inicio

00:00 am/pm

Complete los siguientes campos antes de la entrevista. Por favor revise y confirme que ha obtenido toda la información requerida. Si algún dato no se posee a la mano durante la entrevista, favor consultarlo cuando haya finalizado la entrevista para no interrumpir la secuencia de preguntas.

Nombre de la empresa:	
Nombre completo de la persona entrevistada:	Nombres, Apellidos
Cargo que desempeña:	
Teléfono de contacto:	Sin separación de guiones
Correo electrónico:	
Departamento:	
Municipio:	
Año de fundación de la empresa:	Solamente digite el año

Mencione a la persona entrevistada que comenzará con algunas preguntas generales sobre la empresa.

Indicación general: Comentarle a la persona entrevistada que en la encuesta nos referimos a *jóvenes vulnerables* o de *zonas vulnerabilizadas* a aquellos/as que se encuentran entre la edad de 16-30 años, con una educación entre primaria y secundaria, que actualmente no está trabajando, ni trabajando y viven en colonias de alto nivel de violencia social.)

A. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Entregue la Tarjeta # 1 y digite el código del sector que identifique.

1. Puede por favor identificar en esta tarjeta ¿Cuál es la actividad económica principal de la empresa?
Preguntar 1.1 ó 1.2

- | | |
|------|---|
| 1.1. | Código de actividad principal: 000 |
| 1.2. | Ingrese el nombre de la actividad si no lo encuentra en la Tabla de Sectores: |

2. Puede indicar ¿Cuál es el rubro de operaciones de la empresa?
Seleccione la opción mencionada.

- | |
|-----------------------------|
| a. Dotación de Servicios |
| b. Manufactura o Producción |

3. ¿Cuál es la clasificación de la empresa, según la nacionalidad de su capital?
Seleccione la opción mencionada.

Nacional	1
Extranjera	2

4. ¿Cuál es la clasificación de la empresa, según la composición de su capital?
Seleccione la opción mencionada.

Privada	1
Pública	2
Otras	3

Favor especifique Otras:

5. ¿Cuántas sucursales tiene su empresa a nivel nacional (incluya casa matriz)?

#

5.a Indique dónde se encuentran localizadas dichas sucursales

Llene los campos con la información que le brinde la persona entrevistada

No.	a. Departamento	b. Municipio	c. Ciudad	d. Número de oficinas/locales/sucursales
1	Desplegar lista	Desplegar lista		
2		

B. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL PERSONAL

A continuación, queremos preguntarle sobre su personal contratado en el último año completo.

6. Puede indicar el número de empleados/empleadas que posee la empresa, y estime números para mujeres y hombres, así como los puestos especializados y no especializados según las siguientes clasificaciones que le voy a leer:

Si la persona entrevistada no está segura del número de mujeres y hombres, por favor pregunte por el total en cada una de las preguntas y pida que haga una estimación de cuántos pueden ser mujeres y cuántos hombres.

Aclaración importante: *Especializado* se refiere a aquellos puestos laborales que requieren un nivel de conocimiento técnico o formación profesional para desempeñar dicho puesto.

No especializado son aquellos puestos de entrada donde los conocimientos básicos (leer y escribir, por ejemplo) son necesarios para desempeñar el puesto, y no requieren mayores habilidades técnicas para dichos puestos.

	Total #	Mujeres #	Hombres #	Puestos Especializados	Puestos No Especializados
6.a Personal al cierre del 2016					
6.b Personal en las áreas operativas/producción (al cierre del 2016)					
6.c Personal en las áreas de ventas/mercadeo (al cierre del 2016)					
6.d Personal en el área administrativa/financiera (al cierre del 2016)					
6.e Personal que está subcontratado o contratado por horas (al cierre del 2016)					
6.f. Personal nuevo en el 2016 entre 16-30 años					

7. Ahora siguiendo los mismos criterios, puede estimar cómo era la situación del personal hace cinco años (al 2012).

Pida que haga estimaciones en todos los casos que le menciona.

	Total #
7.a Personal al cierre del 2012	

7.b Si no puede contestar en números, pregunta por porcentaje	
--	--

7.c De acuerdo con las opciones que le voy a mencionar ¿Cuáles son los horarios de operaciones de la empresa?

Proceda a leer las opciones y seleccione la opción mencionada. Las horas indicadas solo son estimadas, puede ser una hora antes o después de las referencias que se mencionan.

Horario de oficina (8:00 am - 6:00pm)	1
Horario ininterrumpido (24 horas)	2
Horarios especial (por ejemplo, entrada y/o salida nocturna)	3

A continuación, queremos preguntarle sobre la situación de rotación y despidos laborales de su empresa.

8. ¿Cuántos(as) empleados/empleadas ha tenido que sustituir en el 2016? (Nos referimos a rotación de personal)

Favor haga una estimación del número de mujeres y hombres.

Total #	Mujeres #	Hombres #

9. ¿Cuántos(as) empleados/empleadas ha tenido que despedir en el 2016?

Favor haga una estimación del número de mujeres y hombres.

Total #	Mujeres #	Hombres #

9.a En relación con despidos ¿Cuáles son las principales causas de despido entre el personal joven?

Favor señale si existen razones diferentes entre mujeres y hombres.

10. ¿Qué porcentaje del personal tiene más de 5 años de laborar en su empresa?

No aplica para empresas que tienen menos de 5 años de fundación. En ese caso digite 888.

11. De acuerdo con las opciones que le voy a mencionar ¿A qué ritmo o con qué frecuencia renuncian en su empresa, empleados/empleadas jóvenes de 16 a 30 años en comparación con el personal adulto (31 años en adelante)?

Proceda a leer todas las opciones y seleccione la opción mencionada.

Renuncian a un ritmo/frecuencia menor	1
Renuncian a un ritmo/frecuencia similar	2
Renuncian a un ritmo/frecuencia mayor	3

11. a Indique las razones de este ritmo o frecuencia de renuncia y si se observan diferencias sobre el ritmo o frecuencia de renuncia entre mujeres y hombres para su respuesta

12. De acuerdo con las opciones que le voy a mencionar ¿Puede indicar, el lugar donde reside **la mayoría** de su personal?

Lugar de procedencia de su personal	Marque la Respuesta	Nombre de la Ciudad/es
De la ciudad donde se encuentra ubicada la Empresa	1	Vaya agregando en las casillas que corresponda, el nombre de la ciudad o ciudades que le mencionan.
De ciudades alejadas de la ubicación de la empresa	2	

13. ¿Ofrece la empresa facilidades de transporte para su personal?

Seleccione la opción mencionada. Si responde **NO** pase a la pregunta 14

Si	1
No	0

13a. De acuerdo a las opciones que le voy a mencionar ¿Cuáles facilidades de transporte son las que ofrecen a su personal?

Proceda a leer todas las opciones y seleccione la opción mencionada.

Servicio de bus o transporte privado	1
Remuneración para transporte	2
Otro tipo de prestación de transporte (describe abajo)	3

(Digite acá la descripción de "Otro" y anote cualquier información en este espacio)

13b. ¿Estas facilidades son ofrecidas a personal que vive en zonas de riesgo social?

Seleccione la opción mencionada.

Si	1
No	0

14. De acuerdo a las opciones que le voy a mencionar ¿Puede indicarme, cuáles de los siguientes efectos que se originan de la violencia social, y que están afectando a su empresa en el desempeño de sus operaciones?

Lea las opciones y marque **SI** o **NO** en cada una de las siguientes categorías.

	SI	NO
14.a Aumento de los costos operativos		
14.b Problema de movilidad de su personal hacia el lugar de trabajo		
14.c Desconfianza de la zona donde residen la mayoría de su personal		
14.d Otros: _____		

C. SELECCIÓN DE PERSONAL

Ahora queremos hablar sobre la experiencia de su empresa en la búsqueda de personal joven y de las habilidades que requieren para cumplir con sus perfiles.

Solicite a la persona entrevistada su mejor opinión sobre el tema de Recursos Humanos, y anote cualquier información adicional en el siguiente espacio.

15. De acuerdo a las opciones que le voy a mencionar *¿Cuál ha sido el nivel de dificultad o facilidad para contratar personal de acuerdo a los perfiles que busca la empresa?*

	Nivel de dificultad/facilidad	Muy Fácil (1)	Fácil (2)	Ni fácil Ni Dificil (3)	Dificil (4)	Muy Dificil (5)	<i>¿Cuál cree que ha sido la razón? (Solo para respuestas "dificil" o "muy dificil") preguntar:</i>
15.a.	Especializado						
15.b.	No Especializado						

Entrevistador(a): Anote las respuestas en la tabla de abajo, solamente una respuesta por cada pregunta. Si necesita espacio adicional para capturar la respuesta de la persona entrevistada, por favor digite en los espacios asignados. Muestre la Tarjeta #2.

16. *Quisiéramos consultarle sobre el nivel académico mínimo y los porcentajes del personal que requieren para contratar puestos especializados y no especializados.*

Seleccione o digite solamente una opción por cada literal.

Nuevos Empleados para Puestos Especializados

16.a ¿Cuál es el nivel académico mínimo requerido en su empresa para la mayoría de personal que aspira a puestos especializados ?	Educación Básica (1° a 6° Grado)	Educación Secundaria (7° a 9° Grado)	Educación Media (Bachillerato)	Técnico No Universitario	Técnico Universitario	Superior Universitaria	Otros Entrevistador(a): digite aquí:
16.b ¿Qué porcentaje de los puestos requieren este nivel de educación?	%						

Nuevos Empleados para Puestos No Especializados

16.c ¿Cuál es el nivel académico mínimo requerido en su empresa para la mayoría personal que aspira a puestos No especializados ?	Educación Básica (1° a 6° Grado)	Educación Secundaria (7° a 9° Grado)	Educación Media (Bachillerato)	Técnico No Universitario	Técnico Universitario	Superior Universitaria	Otros Entrevistador(a): digite aquí:
16.d ¿Qué porcentaje de los puestos requieren este nivel de educación?	%						

Ahora, nos gustaría profundizar sobre los mecanismos de reclutamiento de su personal en general.

17. De acuerdo a las opciones que le voy a mencionar *¿Cuáles son los mecanismos que más utiliza para contratar personal, con qué frecuencia los utiliza y cuál es el grado de efectividad?*

Entrevistador(a): Lea la pregunta leyendo las opciones. Marque solo los que él/ella mencionó que utilizan. Pase a preguntar la frecuencia y luego la efectividad.

Mecanismos	Cod.	Frecuencia (Alta-1, Media-2, Baja-3)	Efectividad (Alta-1, Media-2, Baja-3)
a. Contactos personales/Referidos	1		
b. Ferias de empleo	3		
c. Bolsas de empleo virtual *	4		
d. Ministerio de Trabajo	5		
e. Empresas especializadas en RRHH	7		
f. Publicaciones en los medios (prensa, radio, etc.)	8		
g. Redes sociales (LinkedIn, Facebook, etc.)	9		
h. Alianzas con Proyectos de Organismos de Cooperación	10		
i. Otros	11		
Digite aquí: _____			

* Sitios web especializados en la identificación y oferta/demanda de puestos laborales

18. *¿Tiene su empresa un perfil o descriptor sobre los puestos más operativos dentro de la empresa?*
Seleccione la opción mencionada.

Si	1
No	0

Si la persona responde Si, pregunte: ¿Podemos encontrar en algún lugar una publicación (página web, prensa, etc.) con estos perfiles que se puedan compartir? o ¿Se puede compartir un ejemplo para un puesto no especializado? Anote la respuesta:

19. De acuerdo a las opciones que le voy a mencionar *¿Puede indicarme la importancia del uso de la tecnología en el desempeño de las labores de su personal?*

Seleccione la opción mencionada.

El uso de tecnología es vital para todo el personal	3
Solo parte del personal tiene que saber usar tecnologías	2
No es necesario para los empleados saber usar tecnología, pueden aprender en la empresa	1
La mayoría de empleados no utilizan tecnologías en sus operaciones	0

Ahora, nos gustaría profundizar sobre las posibilidades de contratación que tienen grupos vulnerables de la sociedad.

20. ¿De acuerdo a las siguientes opciones, cuáles son considerados como criterios de rechazo para la selección de personal.

Seleccione la opción mencionada.

Criterios	Cod.	Es motivo de Rechazo a Contratación (Si= 1; No=0)
a. La persona candidata proviene de zonas de riesgo social o de alta peligrosidad consideradas por la empresa	1	1 0
b. No posee nivel de educación requerido para los puestos ofrecidos	2	1 0
c. Posee una edad superior a las establecidas por la empresa (edad de jubilación por ejemplo)	3	1 0
d. Posee una edad menor a la requerida para el puesto	4	1 0
e. Posee una apariencia física no acorde a los requerimientos de la empresa (corte de pelo, tatuajes, vestimenta, etc.)	5	1 0
f. Posee algún tipo de discapacidad que le impida desarrollar el trabajo requerido	6	1 0
g. Otros: -----	7	1 0

20.a Solo para respuesta **SI** a literal **“d”** puede indicarme las edades mínimas requeridas para puestos no especializados:

20.b Solo para respuesta **SI** a literal **“e”** puede indicarme los aspectos de apariencia física no permitidos en su empresa (marque las opciones como se las indica):

Apariencia Física	Es motivo de Rechazo a Contratación (Si= 1; No=0)
a. Corte (o tintes) de pelo de moda en jóvenes	1 0
b. Tatuajes de todo tipo, sobre todo alusivos a pandillas	1 0
c. Tipo de vestimenta alusiva a tendencias de pandillas	1 0
d. Otro	1 0

Ahora voy a preguntarle sobre poblaciones de sectores vulnerables.

21. De acuerdo a las opciones que le voy a mencionar ¿Su empresa ha contratado o contrata empleados/empleadas que pertenecen a los siguientes grupos vulnerables en los últimos 5 años?

Grupo Vulnerable	Cod.	SI=1 NO=0	Mencione cuál ha sido la experiencia
a. Personas con antecedentes penales o delictivos	1		
b. Personas con discapacidad (física, sensorial, psíquica, intelectual)	2		
c. Personas que pertenecen a los colectivos (LGBTI)	3		

d. Personas que han manifestado que no estudian ni trabajan antes de este trabajo	4		
e. Personas provenientes de grupos étnicos	5		

22. La empresa posee algún criterio o política (formal o no formal) que tomen en cuenta para rechazar candidatos(as) o jóvenes en sus procesos de selección?

Selección la opción mencionada.

Si	1
No	0

22.a Si la respuesta es SI, favor describa el criterio o la política:

D. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

Ahora quiero que nos concentremos en las habilidades que la empresa busca en el personal joven y su percepción sobre dicho personal en el mercado laboral.

23. A. Estamos interesados en las habilidades que la empresa requiere que posea el personal -sobre todo jóvenes-

Seleccione una opción en todas las habilidades mencionadas.

Utilice la Tarjeta #3 para ayudar al entrevistado.

(Utilice Tarjeta 3)		
Habilidades	A. Podría calificar en el rango de 1 [no es una prioridad] a 5 [Es esencial] sobre las principales habilidades que requiere encontrar la empresa en jóvenes aspirantes a puestos a través de sus procesos de reclutamiento y selección.	
Habilidades básicas		
	Competencias que requiere	
a. Leer y escribir	1 2 3 4 5	
b. Destreza numérica	1 2 3 4 5	
Habilidades blandas*		
c. Habilidades interpersonales	1. Trabajar en equipo	1 2 3 4 5
	2. Comunicación	1 2 3 4 5
	3. Proactividad	1 2 3 4 5
	4. Trabajar bajo presión	1 2 3 4 5
	5. Expresión verbal y escrita	1 2 3 4 5
	6. Honestidad	1 2 3 4 5
	7. Responsabilidad	1 2 3 4 5
d. Habilidades intrapersonales	1. Confiabilidad	1 2 3 4 5
	2. Resolver problemas	1 2 3 4 5
	3. Autoaprendizaje	1 2 3 4 5
	4. Liderazgo	
e. Habilidades técnicas	1. Inglés hablado y escrito	1 2 3 4 5
	2. Habilidades técnicas relacionadas al puesto	1 2 3 4 5
	3. Manejo de TICs**	1 2 3 4 5

f. Otros: Entrevistador(a) Escriba aquí	1. _____	
	2. _____	

* Se entienden como “el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras, que hacen a una persona dada a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con los demás”.

**Tecnologías de la información y la comunicación (Cualquier forma de hacer cómputo: teléfonos móviles, redes, Software, etc.)

23. B. Ahora queremos hacer una comparación con el nivel de habilidades que la empresa encuentra o detecta en jóvenes que han pasado por sus procesos de selección.

Utilice la Tarjeta #4 para ayudar al entrevistado

Habilidades		(Utilice Tarjeta 4)				
		B. Podría calificar en el rango de 1 [<i>Muy débil</i>] a 5 [<i>Muy fuerte</i>] sobre las habilidades que detecta en jóvenes que <u>han pasado por sus procesos de selección</u> . Por favor no valore habilidades que <u>han sido mejoradas por capacitaciones o formaciones que les ha dado su empresa</u> . Esta sección busca identificar la comparación entre las habilidades que buscaba la empresa y las que la persona realmente poseía.				
Habilidades básicas		Competencias que requiere				
a. Leer y escribir		1	2	3	4	5
b. Destreza numérica		1	2	3	4	5
Habilidades blandas*						
c. Habilidades interpersonales	1. Trabajar en equipo	1	2	3	4	5
	2. Comunicación	1	2	3	4	5
	3. Proactividad	1	2	3	4	5
	4. Trabajar bajo presión	1	2	3	4	5
	5. Expresión verbal y escrita	1	2	3	4	5
	6. Honestidad	1	2	3	4	5
	7. Responsabilidad	1	2	3	4	5
d. Habilidades intrapersonales	1. Confiabilidad	1	2	3	4	5
	2. Resolver problemas	1	2	3	4	5
	3. Autoaprendizaje	1	2	3	4	5
	4. Liderazgo					
e. Habilidades técnicas	1. Inglés hablado y escrito	1	2	3	4	5
	2. Habilidades técnicas relacionadas al puesto	1	2	3	4	5
	3. Manejo de TICs**	1	2	3	4	5
f. Otros: Entrevistador(a) Escriba aquí	1. _____					
	2. _____					

* Se entienden como “el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras, que hacen a una persona dada a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con los demás”.

****Tecnologías de la información y la comunicación (Cualquier forma de hacer cómputo: teléfonos móviles, redes, Software, etc.)**

23.c *¿Qué tipo de formación o capacitación considera usted necesitan las personas jóvenes para reducir las brechas de habilidades y conocimientos y poder ampliar las oportunidades de empleos?*

24. ¿Considera usted que el nivel de formación técnica/profesional que posee el personal joven, es un factor que limita o impide el crecimiento de su empresa?

Seleccione la opción mencionada.

Si	1
No	0

24.a Si la respuesta es SÍ, señale las razones

25. Desde el punto de vista de la contratación, ¿Observa alguna diferencia en el desempeño en términos de habilidades técnicas entre hombres y mujeres jóvenes? Favor describir las diferencias si aplica.

E. PROYECCIONES DE CRECIMIENTO DE EMPLEOS

Ahora nos gustaría conocer sobre oportunidades de crecimiento de su empresa a nivel de contratación de personal

Mencione a la persona entrevistada que de este apartado se esperan estimaciones. Registre cualquier información adicional en los espacios destinados para digitar.

26. ¿Tiene la empresa proyecciones de crecimiento en el número de personal para el próximo año?

Si	1
No	0

Seleccione la opción mencionada. Si responde NO, pase a la pregunta 27.

26a. *¿Aproximadamente cuántas personas planea contratar este año?*

Si responde que NO sabe el número de plazas o áreas de crecimiento pase a 27.

26.b *¿Puede indicarme en qué áreas planea crecer la empresa, municipios, los puestos, el número de personal que necesitaría y el nivel académico que requiere, así como la necesidad de una certificación de sus estudios?*

Marque el nivel de escolaridad requerida y las certificaciones adicionales que la persona entrevistada describa. Si no menciona sobre los niveles académicos 1, 2 o 3 por favor, haga la siguiente pregunta: ¿Quisiera aclarar si usted anticipa que el personal en las áreas mencionadas necesitaran algún nivel académico o profesión? Entregue Tarjeta #2 para orientar sobre las áreas de empleo.

No.	Municipio	Ciudad	Trimestre	Puestos	Número de personal	Nivel académico mínimo o profesión *	¿Requiere certificación? (Si=1 ; No= 0)
1						1 2 3 4 5 6	
2						1 2 3 4 5 6	
3						1 2 3 4 5 6	
4						1 2 3 4 5 6	
5						1 2 3 4 5 6	
6						1 2 3 4 5 6	
7						1 2 3 4 5 6	

*Básica = 1 (1° a 6° Grado); Secundaria =2 (7° a 9° grado); Media =3 (Bachillerato, Perito o Diversificados); Técnico No Universitario =4; Técnico Universitario =5; Superior Universitario = 6.

27. ¿Tiene la empresa planes para aumentar el número de personal en los próximos 5 años?

Si	1
No	0

Seleccione la opción mencionada. Si responde **NO**, pase a la pregunta 28.

27a. ¿Aproximadamente cuántas personas planea contratar en los próximas 5 años?

Si responde que **NO** sabe, favor describa abajo las razones

#

F. PASANTÍAS Y/O PRÁCTICAS PROFESIONALES

Reconocemos que muchas personas jóvenes aún no tienen las habilidades/competencias necesarias para entrar en la fuerza laboral. Uno de los caminos que pueden seguir para desarrollarlas son las pasantías o las prácticas profesionales, por lo que nos gustaría preguntar acerca de ellas.

Pregunte si requiere que se aclare el concepto de pasantía: “es una práctica laboral de tiempo limitado bajo poca o nula remuneración (o viáticos) que realizan algunos jóvenes para obtener experiencia en el campo laboral”.

28. ¿Su empresa brinda la oportunidad de hacer pasantías o prácticas profesionales a jóvenes que no poseen formación técnica o universitaria?

Seleccione la opción mencionada. Si la respuesta es **NO** pase a la pregunta 29.

Si	1
No	0

28.a ¿Cuántos jóvenes pasantes recibe anualmente?

Si la persona entrevistada no está segura, pida que haga una estimación (en número). Igualmente deberá hacer una estimación para el caso de mujeres y hombres. Hacer énfasis en jóvenes que no poseen formación técnica o universitaria.

Total	Mujeres	Hombres
#	#	#

28.b De acuerdo a las siguientes opciones ¿Mencione cuáles de las siguientes compensaciones o beneficios brinda la empresa como incentivo a personas pasantes, sobre todo jóvenes? **Seleccione las opciones que le indique la persona entrevistada (puede seleccionar más de una opción)**

Tipo de beneficio	
Pago total por sus servicios	1
Pago parcial por sus servicios	2
Bonificación	3
Apoyo para gastos de transporte	4
Apoyo para gastos de alimentación	5
Proporciona uniformes	6
Ninguna	0

28.c De acuerdo a las opciones que le voy a mencionar ¿Cuánto tiempo duran las pasantías?
Seleccione la opción mencionada

1. Menos de un mes	
2. Entre uno y tres meses	
3. Entre 4 y 6 meses	
4. Entre 7 meses y 1 año	
5. Más de 1 año	
Otra:	describa

28.d. ¿Aproximadamente qué porcentaje de los jóvenes pasantes se quedan trabajando en su empresa de manera permanente después de terminar su pasantía?

	%
--	---

29. ¿Estaría dispuesta la empresa a recibir o continuar recibiendo pasantes jóvenes que no poseen formación técnica o universitaria?

Seleccione la opción mencionada. Si la respuesta es NO pase a la pregunta 31

Si	1
No	0

30. ¿Puede indicar la cantidad y especificaciones de pasantes que la empresa estaría dispuesta a recibir o continuar recibiendo el próximo año? **Recuérdale que nos hemos referido a jóvenes no especializados.**

Si la persona entrevistada no está segura, pida que haga una estimación. Utilice Tarjeta 2

Número de Pasantes	Trimestre	Puestos	Nivel de Educación (Señale el nivel)*
			1 2 3 4 5 6
			1 2 3 4 5 6
			1 2 3 4 5 6

							1 2 3 4 5 6
--	--	--	--	--	--	--	--------------------

*Básica = 1 (1° a 6° Grado); Secundaria =2 (7° a 9° grado); Media =3 (Bachillerato, Perito o Diversificados); Técnico No Universitario =4; Técnico Universitario =5; Superior Universitario = 6.

G. APOYO Y ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL

Ahora, nos gustaría hablar sobre las condiciones de jóvenes en riesgo o provenientes de zonas de riesgo social, y de los efectos y apoyos psicosociales que requieren las personas jóvenes que provienen de estas zonas.

31. ¿La empresa contrata jóvenes que provienen de zonas de riesgo social?

Seleccione la opción mencionada. Si responde SI pasa a la 31.b Si responde No pasa a 31 a.

Si	1
No	0

31.a *¿Bajo qué condiciones la empresa podría considerar abrir nuevas oportunidades de empleo a jóvenes en riesgo? Pasa a la pregunta 32.*

31.b *¿Puede mencionar cómo ha sido la experiencia contratando jóvenes que provienen de zonas de riesgo social?*

31.c *¿Puede identificar cuáles de las siguientes situaciones afectan a sus empleados (as) jóvenes y que son comentadas dentro de la empresa?*

Tipo de Violencia	Si Afecta	No Afecta	No sé
Tráfico y consumo de drogas			
Riñas y peleas callejeras			
Violencia intrafamiliar ^(a)			
Migración interna o internacional			
Involucramiento en maras o grupos delictivos			
Extorsión			
Asalto			
Acoso o agresión sexual			
Secuestro			
Robo e irrupción en vivienda			

^(a) Se refiere a la violencia ejercida en el terreno de la convivencia familiar o asimilada, por parte de uno de los miembros contra otros, contra alguno de los demás o contra todos ellos

31.d *¿Brinda la empresa apoyo u orientación formal (programas, psicólogos, etc) a su personal joven para **prevenir** los efectos de la violencia social mencionados anteriormente?*

Seleccione la opción mencionada. Si la persona entrevistada responde que No, pase a la pregunta 31e.

Si	1
No	0

Describa el tipo de apoyo en el caso que responde SI.

31.e. En las siguientes situaciones que le voy a mencionar ¿Qué acciones toma la empresa ante una situación de violencia o vulnerabilidad que atraviesa el personal joven?

Seleccione la opción mencionada.

Tipo de Decisión/Apoyo	Marque la opción
1. Suspensión temporal a la persona por temor a que al interior de la empresa se puedan generar incidentes	
2. Le brinda apoyo económico	
3. Le brinda asistencia psicológica	
4. Movilizarla o trasladarla a una sucursal que le brinde mayor seguridad personal	
5. No se brinda ninguna atención	
6. Otro tipo de decisión o atención	

31.f. ¿Qué tipo de apoyo recibe la empresa para orientar a sus empleados jóvenes para la prevención de situaciones de violencia y que institución se la brinda?

32. ¿Qué tipo de apoyo podría beneficiar a reducir los efectos de la violencia social que enfrentan los jóvenes provenientes de zonas de riesgo?

H. FORMACIÓN PROFESIONAL

Ahora vamos a preguntarle sobre las oportunidades de formación profesional especialmente de jóvenes en su empresa.

33. ¿Su empresa le da algún tipo de formación profesional al personal nuevo?

Explique que la formación profesional puede provenir de gremiales, cooperativas, empresas con algún tipo de certificación y con las cuales su empresa posee un convenio, contrato o alianza.

Seleccione la opción mencionada. Si contesta No, pase a pregunta

33b.

Si	1
No	0

33.a **Si la respuesta es Sí**, ¿Puede indicar algunas especificaciones de la formación profesional que ofrece a su personal? En este listado no tome en cuenta al INFOP, ya que se hará pregunta exclusivamente sobre esta institución.

Institución que presta el servicio	Tipo de Servicios o Programa de Formación	Duración del Programa de formación (en meses) Coloque el número	Ofrece certificación (SI= 1; No=2)

33.b Si la respuesta es No, ¿Por qué no los utiliza? Pase a pregunta 34.

34. Puede describir ¿Cómo se realiza el proceso de inducción en su empresa?

Tiempo de inducción en días (Menos de 15 días=1; Entre 15 días y 1 mes=2; más de 1 mes=3)	Aplica a qué tipo de puestos No especializados = 1 Especializados = 2, Todo el personal =3)

35. ¿La empresa ofrece una formación continua o permanente a sus empleados (as)?

Explique que la formación profesional puede provenir de gremiales, cooperativas, empresas con algún tipo de certificación y con las cuales su empresa posee un convenio, contrato o alianza.

Seleccione la opción mencionada.

Si	1
No	0

36. ¿La empresa utiliza los servicios del INFOP para la formación de su personal en general?

Seleccione la opción mencionada. Si la respuesta es No, pase a la pregunta 36b

Si	1
No	0

36a Si la respuesta es Sí, ¿Cuál es su nivel de satisfacción?

Seleccione la opción mencionada. Luego pase a la pregunta 37

Muy satisfecho	1
Algo satisfecho	2
Neutral: ni satisfecho ni insatisfecho	3
Algo insatisfecho	4
Muy insatisfecho	5

36.b Si la respuesta es No, ¿Por qué no utiliza los servicios del INFOP? Después de contestar, Luego pase a la pregunta 38

37. Por favor, califique los servicios del INFOP que su empresa ha usado bajo los siguientes parámetros de acuerdo a los criterios que le voy a leer.

Utilice Tarjeta #5

Parámetro	Excelente	Muy bien	Regular	Poco Deficiente	Muy Deficiente
Diseño Curricular actualizado					
Personal docente/formador competente					
Equipos y materiales idóneos					
Instalaciones de formación adecuadas					
Formación de habilidades para la vida					
Otro: describe					

CIERRE

38. ¿Hay alguna pregunta o comentario que quisiera agregar sobre la contratación de jóvenes en riesgo social a las que se ha referido este estudio?

Seleccione la opción mencionada. Si la respuesta es No, pase a la pregunta 39

Si	1
No	0

38.a. Si contesta **SÍ**, escriba abajo su comentario o pregunta

39. ¿La empresa está interesada en conocer más sobre el Proyecto Empleando Futuros financiado por USAID?

En el caso afirmativo, decir que alguien del proyecto hará contacto con ellos. Si responde NO, concluya la entrevista.

Si	1
No	0

Las siguientes tablas, provienen de datos anteriores. ¿Aprobaría compartir su información de contacto relacionada con estas tablas solamente para que alguien de Empleando Futuros pueda dar el seguimiento?

Entrevistador(a) debe enseñar los datos de la tabla para aclarar la información que se desea compartir.

No.	Municipio	Ciudad	Trimestre	Puestos	Número de personal	Nivel académico mínimo o profesión *	¿Requiere certificación? (Si=1 ; No= 0)
1						1 2 3 4 5 6	
2						1 2 3 4 5 6	
3						1 2 3 4 5 6	
4						1 2 3 4 5 6	
5						1 2 3 4 5 6	
6						1 2 3 4 5 6	
7						1 2 3 4 5 6	

*Básica = 1 (1° a 6° Grado); Secundaria =2 (7° a 9° grado); Media =3 (Bachillerato, Perito o Diversificados); Técnico No Universitario =4; Técnico Universitario =5; Superior Universitario = 6.

Horario de oficina (8:00 am - 6:00pm)	1
Horario ininterrumpido (24 horas)	2
Horarios especial (por ejemplo entrada y/o salida nocturna)	3

Número de Pasantes	Trimestre	Puestos	Nivel de Educación (Señale el nivel)*
			1 2 3 4 5 6
			1 2 3 4 5 6
			1 2 3 4 5 6
			1 2 3 4 5 6

40. ¿Podemos compartir esta información de posibles oportunidades de empleo y horario de la empresa para que la consideren en el Proyecto Empleando Futuros?

Si	1
No	0

Muchas gracias por su tiempo y compartir sus opiniones con el Proyecto Empleando Futuro. Esta información le ayudará en gran medida el proyecto para crear un mejor perfil de la fuerza de trabajo en Honduras y cerrar las brechas en especial para personas jóvenes.

Hora de finalización	00:00 am/pm
----------------------	-------------

Al firmar abajo, acuso recibo de la tarjeta de regalo.

Es responsabilidad del destinatario declarar la tarjeta de regalo a su empresa si la política de la empresa lo permite.

CUADRO DE CONTROL Y SEGUIMIENTO

ORDEN DE LA VISITA	ENCUESTADOR (A)				VERIFICACION DEL COORDINADOR (A)			FIRMA	EMPRESA
	FECHA	PROXIMA VISITA		CODIGO DEL ENTREVISTA_ DOR (A)	RESULTADO DE LA VISITA	FECHA	CODIGO DEL SUPERVISOR	RESULTADO	CONTROL VISITA
		FECHA	HORA						
PRIMERA									
SEGUNDA									
TERCERA									

Tarjeta #1

La persona encuestadora le ayudará a encontrar su sector, a través de una identificación rápida por el tipo de **INDUSTRIA** al que pertenece su empresa

CIU	Industria	Definición	Código
	Turismo	Hoteles; campamentos y otros tipos de hospedaje temporal	
5510		Hoteles; campamentos y otros tipos de hospedaje temporal	001
		Restaurantes, bares y cantinas	
5520		Restaurantes, bares y cantinas	002
		Otros tipos de transporte por vía terrestre	
6022		Otros tipos de transporte no regular de pasajeros por vía terrestre	003
		Transporte marítimo y de cabotaje	
6110		Transporte marítimo y de cabotaje	004
		Transporte regular por vía aérea	
6210		Transporte regular por vía aérea	005
	Actividades de transporte complementarias y auxiliares; actividades de agencias de viajes		
6304	Actividades de agencias de viajes y organizadores de viajes; actividades de asistencia a turistas n.c.p.	006	
	Textiles	Hilatura, tejeduría y acabado de productos textiles	
1711		Preparación e hilatura de fibras textiles; tejeduría de productos textiles	007
1712		Acabado de productos textiles	008
		Fabricación de otros productos textiles	
1721		Fabricación de artículos confeccionados de materiales textiles, excepto prendas de vestir	009
1722		Fabricación de tapices y alfombras	010
1723		Fabricación de cuerdas, cordeles, bramantes y redes	011
1729		Fabricación de otros productos textiles n.c.p.	012
		Fabricación de tejidos y artículos de punto y ganchillo	
1730		Fabricación de tejidos y artículos de punto y ganchillo	013
	Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel		
1810	Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel	014	
	Servicios de Apoyo a Negocios (BPO) + TI	Otros tipos de transporte por vía terrestre	
6023		Transporte de carga por carretera	015
		Publicidad	
7430	Publicidad	016	

	(tecnología)	Actividades empresariales n.c.p.	
7491		Obtención y dotación de personal	017
7492		Actividades de investigación y seguridad	018
7493		Actividades de limpieza de edificios y limpieza industrial	019
7499		Otras actividades empresariales n.c.p.	020
		Alquiler de equipo de transporte	
7111		Alquiler de equipo de transporte por vía terrestre	021
		Consultores en equipo de informática	
7210		Consultores en equipo de informática	022
		Actividades relacionadas con bases de datos y distribución en línea de contenidos electrónicos	
7240		Actividades relacionadas con bases de datos y distribución en línea de contenidos electrónicos	023
		Mantenimiento y reparación de maquinaria de oficina, contabilidad e informática	
7250		Mantenimiento y reparación de maquinaria de oficina, contabilidad e informática	024
		Telecomunicaciones	
6420		Telecomunicaciones	025
		Cultivos en general; cultivo de productos de mercado; horticultura	
0113		Cultivo de frutas, nueces, plantas cuyas hojas o frutas se utilizan para preparar bebidas, y especias	026
		Cría de animales	
0121		Cría de ganado vacuno y de ovejas, cabras, caballos, asnos, mulas y burdéganos; cría de ganado lechero	027
0122		Cría de otros animales; elaboración de productos animales n.c.p.	028
		Cultivo de productos agrícolas en combinación con la cría de animales (explotación mixta)	
0130		Cultivo de productos agrícolas en combinación con la cría de animales (explotación mixta)	029
		Actividades de servicios agrícolas y ganaderos, excepto las actividades veterinarias	
0140	Agroindustria	Actividades de servicios agrícolas y ganaderos, excepto las actividades veterinarias	030
		Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas	
0200		Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas	031
		Producción, procesamiento y conservación de carne, pescado, frutas, legumbres, hortalizas, aceites y grasas	
1511		Producción, procesamiento y conservación de carne y productos cárnicos	032
1512		Elaboración y conservación de pescado y productos de pescado	033
1513		Elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas	034
1514		Elaboración de aceites y grasas de origen vegetal y animal	035
		Elaboración de productos lácteos	

1520	Elaboración de productos lácteos	036
	Elaboración de productos de molinería, almidones y productos derivados del almidón, y de alimentos preparados para animales	
1531	Elaboración de productos de molinería	037
1532	Elaboración de almidones y productos derivados del almidón	038
1533	Elaboración de alimentos preparados para animales	039
	Elaboración de otros productos alimenticios	
1541	Elaboración de productos de panadería	040
1542	Elaboración de azúcar	041
1543	Elaboración de cacao y chocolate y de productos de confitería	042
1544	Elaboración de macarrones, fideos, alcuuzuz y productos farináceos similares	043
1549	Elaboración de otros productos alimenticios n.c.p.	044
	Elaboración de bebidas	
1554	Elaboración de bebidas no alcohólicas; producción de aguas minerales	045
	Captación, depuración y distribución de agua	
4100	Captación, depuración y distribución de agua	046
	Adobo y teñido de pieles; fabricación de artículos de piel	
1820	Adobo y teñido de pieles; fabricación de artículos de piel	047
	Curtido y adobo de cueros; fabricación de maletas, bolsos de mano y artículos de talabartería y guarnicionería	
1912	Fabricación de maletas, bolsos de mano y artículos similares, y de artículos de talabartería y guarnicionería	048
	Fabricación de calzado	
1920	Fabricación de calzado	049
	Fabricación de productos de madera, corcho, paja y materiales trenzables	
2022	Fabricación de partes y piezas de carpintería para edificios y construcciones	050
	Fabricación de productos de plástico	
2520	Fabricación de productos de plástico	051
	Fabricación de vidrio y productos de vidrio	
2610	Fabricación de vidrio y productos de vidrio	052
	Fabricación de productos metálicos para uso estructural, tanques, depósitos y generadores de vapor	
2811	Fabricación de productos metálicos para uso estructural	053
	Fabricación de otros productos elaborados de metal; actividades de servicios de trabajo de metales	
2892	Tratamiento y revestimiento de metales; obras de ingeniería mecánica en general	054

Manufactura Intermedia

	Fabricación de maquinaria de uso especial	
2921	Fabricación de maquinaria agropecuaria y forestal	055
2922	Fabricación de máquinas herramienta	056
2923	Fabricación de maquinaria metalúrgica	057
2925	Fabricación de maquinaria para la elaboración de alimentos, bebidas y tabaco	058
	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	
3110	Fabricación de motores, generadores y transformadores eléctricos	059
	Fabricación de aparatos de distribución y control de la energía eléctrica	
3120	Fabricación de aparatos de distribución y control de la energía eléctrica	060
	Fabricación de hilos y cables aislados	
3130	Fabricación de hilos y cables aislados	061
	Fabricación de acumuladores y de pilas y baterías primarias	
3140	Fabricación de acumuladores y de pilas y baterías primarias	062
	Fabricación de lámparas eléctricas y equipo de iluminación	
3150	Fabricación de lámparas eléctricas y equipo de iluminación	063
	Fabricación de otros tipos de equipo eléctrico n.c.p.	
3190	Fabricación de otros tipos de equipo eléctrico n.c.p.	064
	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	
3320	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico	065
	Fabricación de carrocerías para vehículos automotores; fabricación de remolques y semirremolques	
3420	Fabricación de carrocerías para vehículos automotores; fabricación de remolques y semirremolques	066
	Fabricación de muebles	
3610	Fabricación de muebles	067
	Industrias manufactureras n.c.p	
3691	Fabricación de joyas y artículos conexos	068
3692	Fabricación de instrumentos de música	069
3699	Otras industrias manufactureras n.c.p.	070
	Preparación del terreno	
4510	Preparación del terreno	071
	Construcción de edificios completos o de partes de edificios; obras de ingeniería civil	
4520	Construcción de edificios completos o de partes de edificios; obras de ingeniería civil	072

		Acondicionamiento de edificios	
4530		Acondicionamiento de edificios	073
		Terminación de edificios	
4540		Terminación de edificios	074

Tarjeta #2

Esta tarjeta presenta los niveles de educación generalmente establecidos a través de los cuales Ud. puede identificar la clasificación de estudios que requiere del personal que participa en sus procesos de reclutamiento/contratación

<u>Básica</u> (1° a 6° Grado)	<u>Secundaria</u> (7° a 9° grado)	<u>Media</u> (General o Técnica Bachillerato, Perito o Diversificados)	<u>Técnico no</u> <u>Universitario</u>	<u>Técnico</u> <u>Universitario</u>	<u>Superior</u> <u>Universitario</u>
1	2	3	4	<u>5</u>	6

Tarjeta #3

Esta Tarjeta le sirve para calificar el rango desde 1 (No es una prioridad) hasta 5 (Es esencial) sobre las principales habilidades que requiere su empresa al momento de buscar personal joven a través de sus procesos de reclutamiento y selección

No es una prioridad	Prioridad baja	Prioridad media	Prioridad alta	Esencial
1	2	3	4	5

Tarjeta #4

Esta Tarjeta le sirve para calificar el rango desde 1 (Muy débil) hasta 5 (Muy fuerte) sobre las principales habilidades que encuentra su empresa a través de sus procesos de reclutamiento y selección de personal joven

Muy débil	Relativamente Débil, pero con alguna Fortalezas	Ni débil, Ni fuerte	Fuerte, con pocas debilidades	Muy Fuerte, sin debilidades
1	2	3	4	5

Tarjeta #5

Esta Tarjeta le sirve para calificar el rango desde 1 (Excelente) hasta 5 (Muy Deficiente) sobre los servicios del INFOP que su empresa ha usado.

Excelente	Muy Bien	Regular	Poco Deficiente	Muy Deficiente
1	2	3	4	5

*Instrumento 2: Guía de grupos focales para microempresas***EMPLEANDO
FUTUROS****EVALUACIÓN DEL MERCADO LABORAL
PROYECTO EMPLANDO FUTUROS
Guía de Grupos Focales con Personas Microempresarias**

Gracias a por acompañarnos y asistir a la convocatoria. Mi nombre es _____. La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo (USAID), ha contratado a Banyan Global para implementar el **Proyecto Empleando Futuros** como parte de la Alianza para la Prosperidad y colaborando con el Programa Honduras 20/20.

Empleando Futuros es una iniciativa cuyo principal objetivo es brindar oportunidades de desarrollo a personas jóvenes hondureñas para conectarse con nuevas oportunidades de empleo en los municipios de Tegucigalpa, San Pedro Sula, Choloma, La Ceiba y Tela. Para mejorar el enfoque de dicho proyecto y hacer más eficiente la acción del mismo, Banyan Global busca desarrollar un Estudio del Mercado Laboral.

En esta entrevista queremos conocer las experiencias de microemprendimientos como los que Ustedes han realizado, las dificultades a las que se enfrentan, aquellas lecciones aprendidas que les han servido para salir adelante y todos los consejos que puedan ofrecer a jóvenes que aspiran alcanzar un emprendimiento en el futuro como el que ustedes han realizado. Por lo tanto, el objetivo de este estudio es obtener su percepción de la situación económica y social, e identificar factores positivos y negativos que podrían contribuir a la investigación del mercado laboral que estamos desarrollando y a establecer líneas de acción al proyecto Empleando Futuros.

Queremos manifestarles que estaremos grabando nuestra conversación. Sin embargo, estas grabaciones son para uso exclusivo del proyecto con el propósito de capturar de manera precisa sus comentarios y no será compartida con ninguna institución o personal ajeno al proyecto, incluyendo a la organización financiadora, USAID, sin su consentimiento.

Permítanme hacer las siguientes recomendaciones: aclarar desde el principio que no voy a realizar juicios si las respuestas son correctas o equivocadas – estamos interesados en todas sus opiniones y deseamos escuchar lo que tengan que decir independientemente de que sea positivo o negativo, siempre y cuando esté relacionado al tema abordado. Queremos que Ustedes participen totalmente. No tienen que levantar la mano para decirnos lo que piensan. Si tienen algo que decir, por favor exprésenlo con confianza. Sin embargo, les pedimos que por favor hable una persona a la vez para que otras personas puedan ser escuchadas claramente en el audio y finalmente, les pedimos respeto a las opiniones y contribuciones que aquí se hacen.

¿Tienen alguna pregunta antes que empezar, para saber si se ha comprendido el objetivo de esta reunión?

Fecha: DIA/MES/AÑO Hora: 00:00 AM/PM

Inició de sesión del Grupo Focal

Como les mencione en un principio, los hemos invitado para que compartan la experiencia de micro emprendimiento que han tenido cada uno de ustedes. Por lo tanto, es importante que todos recordemos la definición de Microempresa. Cuando usamos este término, significa una empresa con menos de 10 empleos, y sabemos también que es una unidad económica pequeña que genera ingresos para la persona propietaria.

Temas de discusión

1. Quiero que me cuenten las razones que les llevaron a realizar su micro emprendimiento.

- a. *¿Podrían compartir las causas que les motivaron o (en otro sentido) les obligaron a tomar la decisión de iniciar un emprendimiento?*
- b. *Y ¿Cómo detectaron las oportunidades para iniciar su negocio?*

Que ideas exploramos: ¿Por qué empezó su propia empresa? ¿Fue resultado de una situación externa o adversa, o el interés de explorar una iniciativa en sus vidas?

2. Ahora quiero que nos enfoquemos en el nivel del entorno económico y social en el que iniciaron sus actividades.

- a. *¿Consideran que dicho entorno está abierto o cerrado a nuevas iniciativas emprendedoras?*
- b. *¿Han mejorado o se han deteriorado las condiciones en los últimos años?*
Reflexionemos.

Que ideas exploramos: comparar la situación para micro emprendedores(as), y detectar cuáles son las normas y reglas que influyen a un(a) emprendedor(a).

(Persona moderadora: Utilizar un máximo de 8 minutos para la discusión de estos temas. Sondar si existen obstáculos específicos de índole territorial o sectorial).

3. Pensando en el comienzo de sus iniciativas ...

- a. *¿Tuvieron apoyo de alguna persona (mentor), proyecto, u organización para empezar su microempresa?*
- b. *¿De qué tipo fue el apoyo?*
- c. **Moderadora: si no es mencionado preguntar:** *¿Recibieron apoyo para aprender a implementar un negocio?*

Que ideas exploramos: identificar apoyos claves y de qué tipo. Así mismo explorar si el apoyo de las organizaciones es clave, para tratar de aislar impactos que pueden ser atribuidos al apoyo institucional.

(Persona moderadora: Utilizar un máximo de 5 minutos para la discusión de estos temas. Sondar si existen obstáculos específicos de índole territorial o sectorial).

4. Ahora enfoquémonos en los recursos (materiales y financieros) que adquirieron o invirtieron para sus emprendimientos...

- a. ¿Qué tipo de recursos requirieron cuando empezaron sus negocios? Quiero que volvamos a cuando estaban iniciando su emprendimiento y traten de recordar todos esos recursos que tuvieron que adquirir.
- b. ¿Cómo los obtuvieron?
- c. ¿Qué limitaciones tuvieron para adquirirlos? Recuerden que estamos hablando de equipo, capital semilla, etc. ¿Les faltó algo importante?

Que ideas exploramos: identificar qué recursos financieros y materiales tenían y cómo los obtuvieron. La parte de capacitación y conocimientos se explora más adelante.

(Persona moderadora: guiar a los participantes de ser necesario en los tipos de recursos que estamos hablando como equipo, capital semilla, etc. Utilizar un máximo de 5 minutos para la discusión de estos temas. Sondear si existen obstáculos específicos de índole territorial o sectorial).

5. Ahora, reflexionemos sobre el tiempo (años o meses) necesario para ver consolidado su emprendimiento...

- a. ¿Cuántos meses o años le tomó a Ustedes obtener beneficios de su negocio?
- b. En todo ese tiempo ¿Cuáles fueron las barreras más importantes que encontraron?
- c. ¿Qué ideas/iniciativas les ayudaron a superar esas barreras?

Que ideas exploramos: conocer líneas de tiempo para un emprendimiento y las barreras y prácticas más importantes.

(Persona moderadora: Utilizar un máximo de 5 minutos para la discusión de estos temas. Sondear si existen obstáculos específicos de índole territorial o sectorial).

6. Tomando en cuenta que el conocimiento es un elemento importante para estos emprendimientos y que otro aspecto ideal es tener un asesoramiento profesional para alcanzarlo...

- a. ¿Tuvieron ustedes algún tipo de apoyo (capacitaciones) para desarrollar su emprendimiento?
- b. Y ¿Cómo aprendieron los conocimientos y formación profesional necesaria para desarrollar y mantener su negocio?
- c. **Sondear:** y actualmente, ¿Alguien está recibiendo alguna capacitación relacionada a su emprendimiento?
- d. ¿Cómo lo obtuvo y qué institución se la brinda?

Que ideas exploramos: identificar áreas de capacitación y valorar mecanismos de aprendizaje para su emprendimiento o si se basan en la experiencia misma

(Persona moderadora: Utilizar un máximo de 5 minutos para la discusión de estos temas. Sondear si existen obstáculos específicos de índole territorial o sectorial).

7. Haciendo una reflexión general desde que iniciaron el micro emprendimiento hasta la fecha...

- a. ¿Cuáles han sido los mayores retos/barreras en el desarrollo de su negocio y hasta llegar a tener éxito?
- b. ¿Cómo enfrentaron dichos retos?.

Que ideas exploramos: con la madurez y evolución de experiencias, identificar barreras y retos, lecciones aprendidas.

(Persona moderadora: Utilizar un máximo de 5 minutos para la discusión de estos temas. Sondear si existen obstáculos específicos de índole territorial o sectorial).

8. En su experiencia...

- a. ¿Existen algunas diferencias en las oportunidades o dificultades para establecer un negocio, entre mujeres y hombres?
- b. Y para grupos vulnerables (grupos étnicos, personas de grupos LGBTI, etc.)?.

Que ideas exploramos: enfoque de género y oportunidades para grupos vulnerables para los emprendimientos.

[Moderador: Sondear para diferencias entre sectores].

(Persona moderadora: Utilizar un máximo de 5 minutos para la discusión de estos temas. Sondear si existen obstáculos específicos de índole territorial o sectorial).

9. Dado que todo emprendimiento está basado en asumir riesgos y desde la experiencia y el conocimiento que Ustedes han adquirido...

- a. ¿Cuáles son las recomendaciones que podrían brindar a jóvenes (de edad 16-30 años) que desean empezar su propia microempresa?
- b. ¿Cómo podría gestionarse el éxito de emprendimientos para jóvenes que viven en zonas de riesgo social?
- c. ¿Qué tipo de apoyo consideran que se les podrían brindar para iniciar su propia microempresa?.

Que ideas exploramos: recomendaciones generales a jóvenes, sobre todo en riesgo social

(Moderador: Utilizar un máximo de 7 minutos para la discusión de éste tema. Sondear si existen obstáculos específicos de índole territorial o sectorial.)

Muchas gracias por su tiempo y compartir sus opiniones. Esta información le ayudará en gran medida el proyecto para crear un mejor perfil de las oportunidades para jóvenes en sus aspiraciones para desarrollar microempresas y áreas en las que el Proyecto les pueda ayudar.

*Instrumento 3: Entrevistas a actores
claves*

EMPLEANDO FUTUROS

GUÍA DE ENTREVISTAS (Miembros de Cámaras de Comercio, Asociaciones o Gremios)

Fecha (Día/Mes/Año): _____
Entrevistado (a): _____
Cargo que representa: _____
Gremial o Asociación: _____

INTRODUCCIÓN

La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo (USAID), ha contratado a Banyan Global para implementar el **Proyecto Empleando Futuros** como parte de la Alianza para la Prosperidad y colaborando con el Programa Honduras 20/20. Empleando Futuros es una iniciativa cuyo principal objetivo es brindar oportunidades de desarrollo a jóvenes hondureños provenientes de zonas en riesgo social para conectarse con nuevas y mejores oportunidades de empleo.

Para mejorar el enfoque de dicho proyecto y hacer más eficiente la acción del mismo, Banyan Global ha contratado a JBS Internacional para desarrollar un **Estudio del Mercado Laboral** que tiene por objetivo identificar las necesidades de contratación, los perfiles laborales y habilidades esperadas de las empresas, especialmente para las y los jóvenes, así como las brechas de educación y formación existentes para contratar empleados jóvenes con calificaciones adecuadas en sectores específicos dentro de varios municipios.

Esta entrevista tiene como objetivo conocer la opinión de su asociación sobre la situación económica y de empleo en el sector privado de su municipio o industria, para identificar factores que podrían contribuir a la investigación de mercado laboral y establecer futuras alianzas con las gremiales, instituciones y otras asociaciones empresariales.

I. Contexto y crecimiento económico

1. ¿Cómo describe el entorno económico en el que se encuentran las empresas de su organización?
 - a. ¿Cuáles han sido los efectos de las políticas públicas en las empresas de su gremio? Y
 - b. ¿Cuáles son los cambios que han visto en los últimos 5 años?

2. ¿Qué sectores empresariales de su asociación están mostrando crecimiento en la actualidad? ¿Y tiene proyecciones de crecimiento en los próximos cinco años?
Explique por favor en cuáles áreas si aplican

3. ¿Existen factores que están potenciando o limitando el crecimiento empresarial de su asociación o sector? Explique por favor. ¿Qué partes de las cadenas de valores identifica con mayor potencial de crecimiento para los próximos años? **Está enfocado específicamente en empresas grandes, medianos, pequeñas o micros?**

II. Situación y tendencias del empleo

4. ¿Cómo describe la situación de empleo de las empresas en su asociación? ¿Qué sectores o rubros de su asociación están ofreciendo mayores oportunidades de empleo?
5. ¿Puede describir las perspectivas de empleo para los y las jóvenes a mediano plazo (de 1 a 5 años)? ¿Y en el largo plazo (6-10 años)? Y más en concreto para jóvenes en riesgo? ¿Qué oportunidades o desventajas tienen la juventud en riesgo en esa situación que describe anteriormente?
6. ¿Puede discutir la relación entre habilidades, competencias y tecnología del nivel de mano de obra actual y las necesidades para el futuro?
Distingue la realidad contra la necesidad.

III. Perfiles y competencias de entrada

7. ¿En qué áreas, puestos de entrada y/o puestos especializados se está generando más empleo para jóvenes? **Enfocarse en interiorizar sobre tendencias de su sector para el presente y los próximos 5 años.**
8. ¿Cuáles son las competencias técnicas y habilidades blandas que - las empresas de su asociación - buscan encontrar en las y los jóvenes?
 - a. ¿Qué nivel de educación o formación profesional requieren y cómo califican la educación que poseen las y los jóvenes aspirantes para esos puestos de entrada?
 - b. Observa algunas brechas entre las competencias que poseen estos jóvenes y las que buscan las empresas? **Favor especifique para el caso de jóvenes en zonas de riesgo y poblaciones vulnerables.**
9. ¿Qué oportunidades de empleo tienen en su asociación, las y los jóvenes provenientes con discapacidades, diversidad sexual, grupos étnicos, etc.? Puede dar algún ejemplo de políticas de incentivo laboral hacia estos grupos vulnerables, si los posee?

IV. Formación académica y profesional

10. ¿Cuáles son las ocupaciones que mayor dificultad tienen para la contratación? ¿Se refiere a puestos de entrada o puestos especializados? (sondear por qué se les dificulta) En su opinión, ¿cómo se pueden resolver estas dificultades? ¿Los retos son los mismos para las personas jóvenes como para el resto de la fuerza de trabajo?

11. ¿Qué opinión tiene sobre los servicios del INFOP o del centro de formación profesional que más utilizan las empresas de su asociación?
12. Considera que las empresas podrían tener algún interés en formar/capacitar sistemáticamente a jóvenes para fortalecer sus capacidades y habilidades? ¿Qué recomendaciones daría para ejecutar esta iniciativa?
13. ¿Cuáles son los desafíos más grandes en su industria para atacar los costos de rotación de empleos? ¿Cuáles son las políticas de las gremiales para resolver los problemas de la fuga de capital humano en el sector?

V. Cierre

- 14 ¿Hay alguna encuesta de opinión de empresas en su gremio, municipio o asociación sobre tendencias de crecimiento o información sobre empleo? ¿Si existe, dónde se podría obtener?
- 15 ¿Tiene algo que quisiera agregar, comentar o algo que no le pregunté?

Nota:

Indague si ellos pueden apoyar a Empleando Futuros en la coordinación con los miembros del gremio.

ANEXO E: LISTA DE ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS PARA LOS ACTORES CLAVES

Clasificación	Nombre de la Empresa
Instituciones Públicas	Plan 2020
Instituciones Públicas	INFOP Instituto Nacional de Formación Profesional
Gremiales y Asociaciones Empresariales	COHEP Consejo Hondureño de la Empresa Privada
Gremiales y Asociaciones Empresariales	CCIT Cámara de Comercio e Industrias de Tegucigalpa
Gremiales y Asociaciones Empresariales	CCIC Cámara de Comercio e Industrias de Cortes
Gremiales y Asociaciones Empresariales	CCIA Cámara de Comercio e Industrias de Atlántida
Gremiales y Asociaciones Empresariales	CCICH Cámara de Comercio e Industrias de Choloma
Gremiales y Asociaciones Empresariales	Cámara de Comercio e Industrias de Tela
Gremiales y Asociaciones Empresariales	Federación Nacional de Agricultores y Ganaderos de Honduras FENAGH
Gremiales y Asociaciones Empresariales	CHICO ⁴⁶ Cámara de la Industria de la Construcción
Gremiales y Asociaciones Empresariales	American Chamber of Commerce AMCHAM
Gremiales y Asociaciones Empresariales	ANDI Asociación Nacional de Industriales de Honduras
Gremiales y Asociaciones Empresariales	CANATURH Cámara de Comercio de Turismo de Honduras
Gremiales y Asociaciones Empresariales	AHM Asociación Hondureña de Maquiladores

⁴⁶ CHICO fue consultado en el análisis de todos los involucrados e indicaron que están dispuestos a trabajar con jóvenes en riesgo, pero indicaron que el tipo de empleo que ellos ofrecen es únicamente temporal mientras se realizan las obras.

ANEXO F: LISTA DE ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS POR EL PSICOLOGO

Proyecto	Municipios	Fondos organismo cooperante	Servicios psicológicos prestados
Fudetec IPC	Cortés San Pedro Sula	Empresa Privada, Cooperación Española, OEI, Otros organismos cooperantes	Orientación, y consejería esporádica o en casos muy graves, solo tienen una psicóloga
PROJOVEN	Tegucigalpa, SPS, Choloma Choluteca, Copan	COSUDE	Orientación, y consejería esporádica o en casos muy graves usan los psicólogos de INFOP principalmente para evaluaciones psicométricas y selección de candidatos a participar en el proyecto
Senderos Juveniles/CRS/ Glasswing	SPS, Choloma	USAID	Orientación, y consejería esporádica o en casos muy graves, cuentan con 8 psicólogos y 4 trabajadores sociales no siguen un protocolo de intervención específico.
Youth Ready/ World Vision	Tegucigalpa, SPS, Choloma Choluteca, Copan	USAID	Orientación, y consejería esporádica o en casos muy graves, cuentan con varios psicólogos y trabajadores sociales entre sus facilitadores y promotores
Proponte + (más)	Tegucigalpa, SPS, Choloma, Tela y la Ceiba	USAID	Psicoterapia familiar basada en modelo de sistemas familiares cada dos semanas, acompañamiento psicológico en casos graves, consejería y orientación, también cuentan con trabajadores sociales que asisten estos casos.
CESAL	Choloma, La Ceiba, San Pedro y Tegucigalpa	USAID y AECID (Española)	Evaluación psicométrica para elegir candidatos, a penas considerando la posibilidad de incluir el componente de atención psicológica de forma intensiva
Nuevos Horizontes/FONADEH	SPS, Choloma y Tegucigalpa	Fundación citi	No cuentan directamente con psicólogos que en el proyecto, algunas veces reciben charlas motivacionales de parte de profesionales de salud mental, los facilitadores y promotores muestran señales de "burnout syndrome in social workers" por su trabajo en contexto de violencia

ANEXO G: BIBLIOGRAFÍA ANOTADA

Alianza para la Protección y la Prevención del Riesgo Psicosocial en Niñas, Niños, y Adolescentes. (2015). *Guía para una intervención integral en prevención de los riesgos psicosociales en niños, niñas y adolescentes*. Lima, Perú. Disponible de <http://www.fad.es/sites/default/files/Gu%C3%ADa%20intervenci%C3%B3n%20integral%20prevenci%C3%B3n%20riesgos%20psicosociales%20nna.pdf>

Esta guía elaborada por la Alianza para la Protección y la Prevención del Riesgo Psicosocial en Niñas, Niños, y Adolescentes; tiene la intención de Mejorar la Calidad de Vida de niños/as y jóvenes en situación de vulnerabilidad en el Perú a partir de una intervención educativa integral, los autores pretenden desarrollar un tejido asociativo local en coordinación con los centros escolares de referencia y con el Programa Integral Nacional de Bienestar Familiar.

Arias Gallegos, W. L. (2013). Agresión y violencia en la adolescencia: La importancia de la familia. [Aggression and violence in adolescence: The relevance of the family]. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 21(1), 23-34.

En este artículo, Arias Gallegos revisa las implicancias de la familia en la agresividad que exhiben los adolescentes, basado en investigaciones en el Perú y en el extranjero. El artículo trata de contextualizar la adolescencia en el curso del desarrollo y las causas de la agresividad y conductas de riesgo. Concluye con un enfoque en el papel de la familia como agente causal determinante, enfatizando la importancia de la familia en las conductas de los adolescentes.

Arson, C.J., and Olson, E.L., (Eds.). (2011). *Organized crime in Central America: The Northern Triangle*. Washington, DC: Disponible en: https://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/LAP_single_page.pdf
Arson and Olson entre otros, elaboraron una serie de estudios de casos, que analizaron los países comúnmente llamados El Triángulo del Norte-El Salvador, Guatemala y Honduras- en el contexto regional más amplio que afecta la dinámica Nacional, de esta manera se puede comprender mejor la naturaleza, los orígenes y la evolución de la organización del crimen en América Central y, por lo tanto, contribuir a los esfuerzos de los responsables de la formulación de políticas y la sociedad civil para abordarlo.

Asociación Centro Trama. (2014). *Programa apoyo inserción sociolaboral: Trabajando el presente, construyendo el futuro*. Madrid, Spain. Disponible de http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/logos/planes/Plan_Actuacixn_Centro_Trama_541.pdf

La Asociación Centro Trama, pretende promover a los jóvenes el acceso pleno a la ciudadanía, mediante la incorporación al mercado laboral, fomentando su autonomía, mediante procesos de formación y de acompañamiento personalizado y de estructuras adaptadas a sus necesidades, prestando una atención integral a los procesos de inserción social y laboral de menores y jóvenes mayores de 16 años en situación de exclusión social: jóvenes en situación de dificultad, riesgo y/o conflicto social.

Bacot, S. G. (2002). Modelo combinado de terapia conductual para la depresión con enfoque individual y marital. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 44(1), 63-74.

En este artículo, el autor explora dos modelos terapéuticos conductuales basados en las teorías de aprendizaje social como una opción potencial para tratar la depresión clínica. El autor los propone como una terapéutica alternativa para matrimonios que incluyen un esposo deprimido. El artículo discute las fortalezas y debilidades del modelo.

Banco Central de Honduras. (2016). *Honduras en Cifras 2013-2015*. Tegucigalpa, Honduras. Disponible de http://www.bch.hn/download/honduras_en_cifras/hencifras2013_2015.pdf

Este documento, elaborado por el Banco Central de Honduras, contiene información estadística disponible a junio de 2015. El Banco Central de Honduras es el principal banco de la república de Honduras, y carga como tal con la responsabilidad monetaria exclusiva del país. El Banco Central de Honduras cumple, además de su cometido como banco central del país, con la función de institución educativa en temas de economía y finanzas para lo cual cuenta, entre otros, con los boletines llamados Honduras en Cifras.

Banco Central de Honduras. (2017). *Memoria 2016*. Tegucigalpa, Honduras. Disponible de http://www.bch.hn/download/memoria/memoria_anual_2016.pdf

Este documento, elaborado por el Banco Central de Honduras contiene información estadística disponible a junio de 2016. El Banco Central de Honduras es el principal banco de la república de Honduras, y carga como tal con la responsabilidad monetaria exclusiva del país. El Banco Central de Honduras cumple, además de su cometido como banco central del país, con la función de institución educativa en temas de economía y finanzas para lo cual cuenta, entre otros, con los boletines llamados Honduras en Cifras.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2014). *¿Como repensar el desarrollo productivo? Políticas e instituciones sólidas para la transformación económica*. Washington, DC. Disponible de <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6634/%C2%BFC%C3%B3mo%20repensar%20el%20desarrollo%20productivo%3f%20Pol%C3%ADticas%20e%20instituciones%20s%C3%B3lidas%20para%20la%20transformaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El Banco Interamericano de Desarrollo enfatiza en esta publicación la motivación y cuantificación de los efectos directos e indirectos de algunas experiencias de políticas de transformación productiva que recientemente se han desarrollado dentro y fuera de la región. El nuevo marco conceptual presentado en este libro permite a los países adoptar las políticas de desarrollo productivo necesarias para prosperar, evitando caer en los errores del pasado. Este documento replantea el desarrollo productivo a través de la investigación de las fallas de mercado que impiden la transformación y de las fallas de gobierno que pueden convertir a los remedios de políticas en algo peor que los males de mercado.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID o IDB). (2012). *Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina*. Washington, DC. Disponible de <https://goo.gl/r1ftmf>

El Banco Interamericano de Desarrollo en su guía del libro *Desconectados*, pretende precisamente responder a esta pregunta ¿cómo se está preparando hoy en día a estos jóvenes para que cumplan su función como integrantes plenos del “futuro del mundo”? abordando el tema de la transición de la escuela al ámbito laboral para los estudiantes y egresados de la educación secundaria, los autores muestran que se requiere políticas educativas urgentes no solo para abordar el problema de la calidad de la educación, sino de la pertinencia de la misma cuando se trata de facilitar las transiciones de los jóvenes al mundo del trabajo.

Baptista, D., & Flores Lima, R. (2014). *Prácticas de capacitación y reclutamiento de personal en los establecimientos de Honduras*. Washington, DC. Disponible de <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6766/Practicas-de-capacitacion-y-reclutamiento-de-personal-de-los-establecimientos-en-Honduras.pdf>

En este estudio, Baptista & Flores, muestran que Honduras ha experimentado tasas de crecimiento positivas en la última década, solo afectadas por la crisis financiera del 2008 y 2009, y la crisis política del 2009, un hecho relevante es que el crecimiento no se ha sustentado en el aumento de la productividad, la que ha decaído por varias décadas con respecto a la productividad de los países de América Latina y el Caribe (ALC) y, más aun, respecto a países del sureste asiático. La baja productividad se refleja dramáticamente en el mercado laboral. Las tasas de informalidad y subempleo de Honduras son de las más altas de ALC, y más de la mitad de la población vive en pobreza. Es posible que el aumento de

inversiones pudiera ayudar a Honduras recuperar las tasas de crecimiento previas a las crisis, pero la creación de buenos empleos y la reducción de la pobreza dependen esencialmente de aumentar sostenidamente la productividad, particularmente, la productividad laboral que es la base para potenciar el mejor uso de los demás factores productivos.

Becker, D., Castillo, M. I., Gomez, E., Kovalskys, J., & Lira, E. (1988). Psicopatología y proceso psicoterapéutico de situaciones políticas traumáticas. *Revista de Psicología de El Salvador*, 30. En este artículo, los autores describen la psicopatología observada en traumatizaciones extremas producidas por la represión política. Empieza con una presentación de los síntomas de inmediatamente después de la experiencia represiva y a largo plazo. Concluye con una exploración de las sintomatologías psicosociales.

Center for International Development at Harvard University. (2017). What did Honduras export in 2014? *Atlas of Economic Complexity*. Cambridge, MA: Center for International Development at Harvard University. Extraído de <http://atlas.cid.harvard.edu/explore/?country=99&partner=undefined&product=undefined&productClass=HS&startYear=undefined&target=Product&year=2014>

Este grafico presenta las varias exportaciones de Honduras en el año 2014. Presenta en una manera visual el tamaño de las exportaciones en comparación con el total. El grafico está disponible por cada año desde 1995.

Centro de Recursos para el Análisis de Conflictos. (2014). *Violencia juvenil en contextos urbanos*. Bogotá, Colombia. Disponible de http://www.cerac.org.co/assets/pdf/Libro_Violencia_Juvenil_SegundaParte.pdf El Centro de Recursos para el Análisis de Conflictos en su texto, aborda, una reflexión en torno a las formas de constitución de los jóvenes y sus modos de actuación por el derecho a la ciudad, en un contexto de violencia urbana en zonas de Bogotá. Este libro genera tres recomendaciones de política pública para la prevención de la violencia juvenil en las ciudades de Colombia, a la luz de la situación observada en los casos de estudio.

CEPAL/OIT (2016) Coyuntura laboral en América Latina y el caribe. Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_532968.pdf

Este informe dado por CEPAL/OIT indica que el aumento de la desocupación promedio regional en 2016 fue el mayor incremento anual en dos décadas. Entrega un análisis sobre las características de la inserción de los inmigrantes en el mundo del trabajo, también examina las políticas necesarias para promover el trabajo decente y un mejor acceso de los trabajadores migrantes al empleo productivo, y los avances recientes de la agenda internacional de desarrollo en este sentido.

Cohan, L., Mayberry, B., Payan, G., & Rosiak, J. (n.d.). *Understanding youth crime & violence in Honduras: Summary report findings*. Boston, MA: Education Development Center, Inc. Disponible en: <http://idd.edc.org/sites/idd.edc.org/files/Understanding%20Youth%20Crime%20and%20Violence%20in%20Honduras%20-%20Summary%20Report%20Findings.pdf>

Cohan, Mayberry, Payan & Rosiak, en su estudio, examinaron las realidades de la población juvenil en riesgo en Honduras, así como dinámicas comunitarias que contribuyen a la exacerbación o prevención de la violencia. El objetivo del estudio para identificar factores de protección en el individuo, relación, y los niveles de la comunidad que podrían aprovecharse para apoyar programas de prevención de la violencia juvenil, también permitió un análisis en todos los sectores (por ejemplo, educación, compromiso cívico, salud, empleo).

Consejo Nacional Para el Control de Estupefacientes. (2005). *Intervención psicosocial prevención selectiva del consumo de drogas para niños y adolescentes en vulnerabilidad social*. Santiago, Chile. Disponible de <http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/13373.pdf>

El Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes desarrolló un trabajo específico para la prevención y tratamiento del consumo de drogas en niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad social, los que, por sus condiciones de vida, están más expuestos, enfocado en uno de los objetivos de la Estrategia Nacional de Drogas (2003-2008), el que apunta a disminuir el consumo de drogas en la población infantoadolescente en vulnerabilidad social (de mediana y alta complejidad), entendida como aquella población que se encuentra débilmente vinculada o desvinculada de los sistemas formales de educación o trabajo, y cuyos lazos familiares son débiles o inexistentes.

Creative Associates International. (2017). *Honduras: Proponte más secondary violence prevention activity*. Washington, DC: Creative Associates International. Disponible de <https://www.creativeassociatesinternational.com/projects/honduras-proponte-mas-secondary-violence-prevention-activity/>

Creative Associates International, con el proyecto Proponte Más pretende identificar y trabajar con 800 familias y sus jóvenes de 8 a 17 años que empíricamente tienen el mayor riesgo de unirse a las pandillas. Si bien los jóvenes son las principales víctimas y perpetradores de esta violencia, las investigaciones han demostrado que solo una minoría muy pequeña de jóvenes que viven en estas áreas en riesgo es probable que participen en la violencia y el comportamiento criminal asociado con las pandillas.

Crespo, A. G. (2013). "Situación de empleo joven en Centroamérica": *Análisis comparativo con perspectivas hacia políticas públicas de empleo juvenil*. Tegucigalpa, Honduras. Disponible de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/10748.pdf>

A través de este estudio, Crespo presenta un análisis comparativo sobre la situación del empleo en las juventudes centroamericanas y busca aportar elementos estratégicos para el diseño de políticas públicas de empleo juvenil en la región, con enfoque de género y construidos desde su propia visión e identidad juvenil, realizado a partir de documentos e investigaciones desarrolladas por jóvenes líderes y lideresas progresistas del Programa regional Agentes de Cambio en seis países de América Central.

de Hoyos, R., Popova, A., & Rogers, H. (2016). *Out of school and out of work: A diagnostic of ninis in Latin America*. Washington, DC. Disponible de <http://documents.worldbank.org/curated/en/941721468195848625/pdf/WPS7548.pdf>

de Hoyos, Popova & Rogers, usando todos los datos de encuestas de hogares disponibles en América Latina durante el período de 1992 a 2013, muestran que en el 2015, 20 millones de jóvenes de 15 a 24 años en la región estaban fuera de la escuela y no funcionaban (haciéndolos ninis, para "ni estudian ni trabajan"). Las comparaciones globales muestran que América Latina es la región del mundo con la mayor concentración de ninis entre los hogares en el 40 por ciento inferior de la distribución del ingreso. Junto con el daño duradero que causa a los futuros resultados del mercado laboral de los jóvenes, la alta incidencia de ninis entre los hogares más pobres tiende a bloquear las disparidades de ingresos de una generación a la siguiente, obstruyendo la movilidad social y la reducción de la pobreza en la región

de la Peña-Olvera, F. R. (2003). Tratamiento multisistémico en adolescentes con trastorno disocial. *Salud Pública de México*, 45(1), 124-131.

En este artículo los autores presentan las generalidades del trastorno disocial y las principales medidas para su reconocimiento y la terapia multisistémica. La terapia multisistémica incluye intervenciones biológicas, psicológicas, y sociales, y considera el ámbito ecológico de las manifestaciones de la conducta de adolescentes. El artículo discute algunos resultados de la terapia multisistémica, sus fortalezas, y usos potenciales.

Democracy International Inc. (2016). *What works in reducing community violence: A meta-review and field study for the northern triangle*. Washington, DC. Disponible de <https://www.usaid.gov/sites/default/files/USAID-2016-What-Works-in-Reducing-Community-Violence-Final-Report.pdf>

Este informe es un esfuerzo ejecutado por USAID y el Departamento de Estado de los Estados Unidos; para identificar el funcionamiento de la violencia en las comunidades del triángulo norte. En la preparación de este reporte, realizaron la meta revisión sistemática de 43 estudios incluyendo la revisión de aproximadamente 1,400 estudios para identificar lo que funciona en la reducción de la violencia comunitaria. Adicionalmente proveyeron sus hallazgos con visitas a El Salvador, Guatemala, Honduras, y los Estados Unidos, visitando más de 20 sitios y aplicando aproximadamente 50 entrevistas semi-estructuradas.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. (2015). *Consulta de la factibilidad de formación y capacitación*. Bonn, Germany: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Anotación no está disponible.

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, & Ministerio de Relaciones Exteriores Gobierno de Chile. (2011). *Los jóvenes rurales la primera prioridad*. Bonn, Germany. Disponible de https://www.agci.cl/images/centro_documentacion/giz_triangu_repdominicana.pdf

Los gobiernos de Chile y Alemania, a través de la sociedad alemana para la cooperación técnica, GTZ y la agencia de cooperación internacional de Chile, AgCI, mediante un convenio firmado en el año 2003, acuerdan impulsar un plan para transferir a un tercer país conocimientos técnicos y aprendizajes de las experiencias exitosas resultantes de esta cooperación bilateral en materia de gestión pública en áreas de salud, educación, ordenamiento territorial, manejo de bosques, protección al consumidor, fomento y promoción de pequeñas y micro empresas, viviendas, mejoramientos de barrios, orientando los esfuerzos en reducir el desempleo juvenil y superar la pobreza.

Deza Villanueva, S. (2013). Violencia familiar asociado al consumo de sustancias psicoactivas en hombres que ejercen violencia. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 21(1), 35-46.

En este artículo, el autor describe la falta de evidencia para entender el consumo de las sustancias psicoactivas en los varones adultos que ejercen violencia familiar al nivel nacional e internacional. Presenta definiciones de variables vinculadas a la violencia familiar asociada al consumo de las sustancias psicoactivas, los modelos teóricos que tratan de explicar la relación entre el abuso de alcohol y la violencia familiar, y los estudios que exploran la relación entre el uso de las sustancias psicoactivas y la violencia familiar. El autor enfatiza la necesidad de investigar este fenómeno más.

Dexis Consulting Group. (2017). *M&E support for collaborative learning and adapting (MESCLA)*.

Washington, DC: Dexis Consulting Group. Disponible de <http://www.dexisonline.com/our-work/portfolio/project/me-support-for-collaborative-learning-and-adapting-mescla/>

Dexis Consulting Group trabaja a través del contrato de Apoyo de Monitoreo y Evaluación para el Aprendizaje y Adaptación Colaborativa (MESCLA) respaldo por USAID / Honduras con el objetivo de diseñar e implementar evaluaciones, estudios y evaluaciones y proporcionar análisis de expertos. Dexis apoya la misión en Honduras para ampliar su impacto y sustentabilidad tomando acercamientos más estratégicos, enfocados basados en resultados para realizar el monitoreo, evaluación y aprendizaje.

Díaz-Aguado, M. J. (2003). Diez condiciones básicas para prevenir la violencia desde la adolescencia. *Revista de Estudios de Juventud*, 21-36.

En este artículo, la autora presenta diez condiciones que pueden apoyar la prevención de la violencia desde adolescencia. Estas condiciones incluyen: la adaptación de la educación a los actuales cambios sociales; la lucha contra la exclusión y el desarrollando del sentido del propio proyecto; la superación del currículo oculto y la incrementación de la coherencia educativa; la prevención de la violencia reactiva y la violencia instrumental; el rompimiento de la conspiración del silencio sobre la violencia y la construcción de tolerancia desde la escuela; la prevención de la violencia a través de los procedimientos de disciplina; el apoyo a romper con la reproducción intergeneracional del sexismo y la violencia; la enseñanza a rechazar la violencia e insertar dicho rechazo en una perspectiva más amplia, el respeto a los derechos humanos; la utilización de los medios de comunicación en la prevención de la violencia; el desarrollando de la democracia participativa e la incrementación de la colaboración entre la escuela, la familia, y el resto de la sociedad. El artículo es parte de unas investigaciones más amplias sobre cómo prevenir la violencia desde la adolescencia por el Instituto de la Juventud.

Duarte, M. H., & Villaseñor, E. P. (2005). *Aproximación a los factores de riesgo del suicidio*. Tegucigalpa, Honduras. Disponible de

<https://tzibalnaah.unah.edu.hn/bitstream/handle/123456789/153/LB-00009.pdf;sequence=2>

Duarte & Villaseñor mediante este informe, muestran el resultado de la selección de trabajos de investigación elaborados por estudiantes del Diplomado en Violencia y Convivencia Social. Mediante la divulgación de los resultados de las investigaciones que se desarrollan en el marco del programa académico se busca contribuir modestamente al conocimiento y comprensión de los fenómenos de la violencia, seguridad ciudadana y convivencia en Honduras.

Education Development Center Inc. (2014). *Employability study: An evaluation of METAS' basic labor competences training and certification program*. Washington, DC. Disponible de

http://idd.edc.org/sites/idd.edc.org/files/Employability%20Study_METAS.pdf

Education Development Center Inc Mediante este estudio revela una intervención de cuatro años por parte de proyecto METAS, con el objetivo estratégico de proporcionando oportunidades educativas y educativas para jóvenes en riesgo para darles las habilidades necesarias para vincularlos con los empleadores del sector privado en Honduras.

El Herald. (2014). El periodismo necesita inversión: Para compartir esta nota utiliza los íconos que aparecen en la página. Disponible de <http://www.elheraldo.hn/metro/587659-213/plan-de-seguridad-inicia-de-cero-con-creacion-de-umep>

Según El Herald En las zonas altamente conflictivas solo se distribuirán 100 policías por cada 50 mil habitantes, mediante las unidades metropolitanas de prevención e intervención contra el crimen.

El Herald. (2015). Honduras: Los chirizos banda heredera del “Gato Negro”. Disponible de

<http://www.elheraldo.hn/alfrente/833604-209/honduras-los-chirizos-banda-heredera-del-gato-negro>

Los integrantes de esta banda que busca convertirse en mara eran niños que vigilaban los territorios del presunto traficante de drogas “gato negro”. Al morir este, comenzaron a delinquir, afectando a las personas más allegadas a ellos, es decir, los comerciantes de los mercados de Comayagüela.

FHI360. (2016). Estudio del mercado laboral en Honduras. Disponible de

<https://www.fhi360.org/sites/default/files/media/documents/resource-honduras-lma-report.pdf>

El documento se basa en los conocimientos adquiridos por FHI 360 a través de la realización de evaluaciones del mercado laboral en África, Medio Oriente y Asia, e incluye ejemplos específicos de estas experiencias. FHI 360 realiza el estudio de mercado basado en la identificación de habilidades necesarias desde el punto de vista de la demanda del mercado. El proceso inicia con la obtención y análisis de datos para luego seleccionar el crecimiento de los sectores y luego identificarlos. Después de esto, entrevista a los actores claves en esos sectores.

Flores Fonseca, M. A. (2003). *Estado de la población de Honduras*. Tegucigalpa, Honduras. Disponible de <https://poblacionydesarrolloenhonduras.files.wordpress.com/2011/03/estado-de-la-poblacion.pdf> Fonseca mediante este informe, hace un recuento de las variables demográficas y sus interrelaciones sociales. Se basa en resultados de estimaciones realizadas con diversas fuentes demográficas como ser los censos de población y vivienda, las encuestas de hogares, de epidemiología y de todas aquellas investigaciones demográficas realizadas en el país con el fin de incrementar el conocimiento científico del país.

Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(3), 102-124.

En este artículo, los autores exploran el concepto de la “empleabilidad,” que ha llegado a ser más importante en un mundo en que la mayoría de la gente no van a trabajar por la misma compañía por todas sus vidas. Los autores desarrollan un modelo conceptual del proceso de la empleabilidad que puede servir como un esbozo para investigaciones futuras. Este modelo puede identificar los factores principales que influyen las transiciones en el mercado laboral por individuos y puede clarificar el papel del gobierno y los empleadores en influir estas transiciones.

Frías-Armenta, M., López-Escobar, A. E., & Díaz-Méndez, S. G. (2003). Predictores de la conducta antisocial juvenil: un modelo ecológico. *Estudios de Psicología*, 8(1), 15-24.

En este artículo, los autores presentan los resultados de una investigación con 204 jóvenes mexicanos que cursaban la educación secundaria o preparatoria. El objetivo del estudio fue probar el uso del modelo ecológico como marco teórico explicativo de la antisocialidad juvenil. Utilizando cuestionarios con los jóvenes mexicanos, los autores encontraban que el modelo ecológico puede ayudar a explicar la conducta antisocial en los jóvenes.

García Romera, Á. (2011). *Trastornos de Conducta: Una guía de intervención en la escuela*. Zaragoza, Spain. Disponible de <https://psyciencia-jcnelwfflvxc1r.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2016/06/Arag%C3%B3n-trastornos-de-conducta-una-guia-de-intervencion-en-la-escuela.pdf>

Romera mediante esta guía pretende proporcionar a los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica (EOEP) y a los Servicios de Orientación de los Centros que actúan en las diferentes etapas educativas un protocolo de intervención que sea de utilidad y guíe su actuación en situaciones de conflicto con alumnos con trastornos de la conducta (TC) que se plantean cada vez con mayor frecuencia en los centros educativos.

Gifre Monreal, M., & Guitart, M. E. (2012). Consideraciones educativas de la perspectiva ecológica de Urie Bronfenbrenner. *Contextos Educativos*, 15, 79-92.

Este artículo presenta la teoría ecológica de Bronfenbrenner, su modelo “Proceso-Persona-Contexto-Tiempo” (PPCT). Después presenta 6 temas educativas basadas en la teoría de Bronfenbrenner. Concluye con algunas sugerencias de contribuciones contemporáneas en la psicología y la ciencia educativa basadas en el trabajo de Bronfenbrenner.

Gobierno de Honduras. (2017). *Sistema Estratégico de Recolección, Cotejamiento, Análisis y Archivo de Información (SERCAA) 2017*. Tegucigalpa, Honduras: Gobierno de Honduras.

Anotación no está disponible.

Gobiernos de Honduras, Guatemala y El Salvador. (2016). *The northern triangle: Building trust, creating opportunities*. Disponible de <http://bipartisanpolicy.org/wp-content/uploads/2016/02/Alliance-for-Prosperity-in-the-Northern-Triangle.pdf>

El Plan de Alianza para la Prosperidad en el Triángulo Norte es un plan propuesto por Guatemala, Honduras y El Salvador con el fin de atacar varios desafíos comunes que existen en esos tres países. Este plan promueve la coordinación de acciones entre ellos por un período de 5 años (2016-2020) y busca darles a las personas el incentivo necesario para que permanezcan en sus países en la forma de cambios estructurales que ofrecen oportunidades económicas y que transformen la calidad de vida de los ciudadanos en las zonas de mayor pobreza, migración y vulnerabilidad en esos países.

Goubad, E. (2008). Maras y pandillas en Centroamérica. *Revista Latinoamericana de Seguridad Ciudadana*, 4, 35-46.

En este artículo, el autor presenta un hallazgo de un estudio integral de maras, pandillas, comunidad, y policía en Centroamérica. Enfoca en las agrupaciones juveniles que cuentan con una identidad construida a través de la participación en los actos violentos, y la incapacidad de los gobiernos del triángulo norte de Centroamérica para abordar este fenómeno.

Guzmán, G., & Eduardo, R. (2011). Trastorno por somatización: Su abordaje en la Atención Primaria. *Clínica Médica Familiar*, 4(3), 234-243.

En este artículo, los autores describen una clasificación de trastornos que se llaman trastornos somatomorfos. Estos trastornos son caracterizados por la presencia de síntomas corporales sin causa orgánica demostrable o mecanismo fisiológico conocido y por la vinculación entre estos trastornos y factores psicológicos o estrés. El artículo presenta factores genéticos, biológicos, y biopsicosociales, y la categorización de posibles cuadros clínicos. Describe también el diagnóstico de trastornos somatomorfos, el tratamiento, y problemas frecuentemente encontrados en el manejo de estos trastornos.

Ham, A. (2017). *Consequences of legal minimum wages in Honduras*. Urbana-Champaign, IL. Disponible de http://publish.illinois.edu/andresham/files/2017/02/JMP_FEB182017.pdf

Ham hace referencia en este estudio al mercado laboral y los efectos de pobreza de los salarios mínimos hondureños desde 2005-2012. En este período hubo reformas anuales a varios salarios mínimos, incluyendo un incremento del 60% y cambios en las categorías. Utilizando 13 encuestas de hogares, Ham estima el efecto neto en el cambio de salario mínimo utilizando una variación larga de categorías en el tiempo.

Hernández Rojas, G. (1999). La zona de desarrollo próximo: Comentarios en torno a su uso en los contextos escolares. *Perfiles Educativos*, 86.

Este artículo analiza el concepto de zona de desarrollo próximo (zdp) y sus usos en los contextos educativos. Se abordan 2 usos de la zdp: 1) su papel en la explicación de los procesos y mecanismos de la construcción conjunta de los significados curriculares mediante el discurso educativo empleado, y 2) la idea de una zdp colectiva como elemento clave para la constitución de comunidades de practicantes aprendices en las que se distribuya el saber entre los participantes y los artefactos en el proceso de co-construcción del conocimiento.

InSight Crime. (2015). *Special report: Gangs in Honduras*. Washington, DC. Disponible de <http://www.insightcrime.org/images/PDFs/2015/HondurasGangs.pdf>

InSight Crime en este informe pretende cubrir el estado actual de las maras y pandillas en Honduras. Específicamente, la historia, presencia geográfica, estructura y modus operandi tanto de la mara 18 como del MS13 así como otros grupos organizados que existen en Honduras. InSight prepara mapas georreferenciados por colonias y barrios de Tegucigalpa y San Pedro Sula así como incluye información relevante de la Dirección de Policía e informantes claves.

Instituto Nacional de Estadística. (2013). Censo nacional de población y vivienda 2013. Disponible de <http://181.189.226.83/binhnd/RpWebEngine.exe/Portal>

El INE es la institución del gobierno hondureño que tiene el mandato de coordinar la producción confiable y oportuna de los distintos agregados estadísticos oficiales que sirvan de referencia a los distintos miembros de la sociedad encargado de ejercer la administración del estado y de los distintos recursos con que cuenta el país. El Instituto Nacional de Estadística (INE), instala la base de datos en línea en la web, con lo cual permite a los usuarios obtener información de la base de datos en forma gratuita y permite el procesamiento en línea de las principales operaciones del INE, entre ellos el Censo Nacional de Población y Vivienda

Instituto Nacional de Estadística. (2016). Encuesta permanente de hogares de propósitos múltiples 2010 – 2016. Disponible de <http://www.ine.gob.hn/index.php/25-publicaciones-ine/87-encuesta-permanente-de-hogares-de-propositos-multiples-ephpm>

El INE es la institución del gobierno hondureño que tiene el mandato de coordinar la producción confiable y oportuna de los distintos agregados estadísticos oficiales que sirvan de referencia a los distintos miembros de la sociedad encargado de ejercer la administración del estado y de los distintos recursos con que cuenta el país. El Instituto Nacional de Estadística (INE), instala la base de datos en línea en la web, con lo cual permite a los usuarios obtener información de la base de datos en forma gratuita y permite el procesamiento en línea de las principales operaciones del INE, entre ellos la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples

Instituto Universitario en Democracia, P. y. S. (2016). Observatorio de la violencia - Boletines.

Disponible de <http://www.iudpas.org/boletines>

Los boletines preparados por el Observatorio de la Violencia están compuestos de muertes de causa externa conformado por homicidios, suicidios, eventos de tránsito y de naturaleza no intencional, tiene como fuente de datos a la Policía Nacional a través del Centro de Operaciones y Estrategia Policial por su mayor cobertura en el territorio nacional y la Dirección General de Medicina Forense quien además aporta información sobre lesiones, con miradas específicas.

Lippman, L.H., Ryberg, R., Carney, R., & Moore, K.A. (2015). *Workforce connections: Key “soft skills” that foster youth workforce success: Toward a consensus across fields*. Washington, DC: USAID. Extraído de <https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1865/KeySoftSkills.pdf>

Este informe recomienda un conjunto de habilidades blandas que ayuda a los jóvenes en tener éxito en sus profesiones. Estas recomendaciones vienen de un estudio que incluye una revisión de la literatura y el aporte de varias personas interesadas. Las habilidades identificadas incluyen: la comunicación, las habilidades sociales, el autocontrol, las habilidades de pensamiento de orden superior, y el autoconcepto positivo. Los jóvenes quien poseen estas habilidades tienen más éxito en sus búsquedas de empleo y entrevistas. El informe concluye con varias recomendaciones para investigaciones adicionales.

López Reyes, L. D. (2014). *Ansiedad causada por delincuencia*. Quetzaltenango, Guatemala. Disponible de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/22/Lopez-Leslie.pdf>

López Reyes mediante el presente trabajo tiene como objetivo, determinar el nivel de ansiedad debido a la delincuencia actual que se presenta en la colonia Vista Bella de la ciudad de Quetzaltenango; se evaluaron a 150 personas de ambos géneros de 18 a 70 años que residen en la misma; este estudio se realizó mediante el método descriptivo, utilizando la prueba psicológica Stai-82, mide los rasgos de ansiedad en dos escalas y una boleta de encuesta para identificar factores delincuenciales a que están expuestas las personas.

Medina Bermejo, A. (2016). *La eficacia de los incentivos tributarios a la inversión en Centroamérica*. Guatemala, Guatemala. Disponible de <http://icefi.org/publicaciones/la-eficacia-de-los-incentivos-tributarios-la-inversion-en-centroamerica>

Medina Bermejo mediante su documento presenta la experiencia Centroamericana de los últimos años en cuanto a estrategias que han descansado en la creación de incentivos tributarios para la inversión, así como los resultados obtenidos como consecuencia de ello. Durante mucho tiempo, los Gobiernos del mundo, fuertemente influenciados por las teorías económicas vinculadas con las políticas proteccionistas de inversión, han ensayado diversas estrategias para tratar de favorecer la atracción de inversión extranjera directa, de tal manera que se pueda aumentar el ritmo de crecimiento económico, la formación bruta de capital fijo, la creación de polos de desarrollo y, sobre todo, la generación de empleo como un pilar de bienestar para la sociedad.

Medina Bermejo, A., Noe Pino, H., & Barrientos, R. (2017). *La política fiscal reciente en Honduras y sus efectos económicos y sociales*. Guatemala, Guatemala. Disponible de:

http://www.icefi.org/sites/default/files/la_politica_fiscal_reciente_en_honduras.pdf

Para los fuertes desequilibrios en las finanzas públicas, Medina Bermejo, propone un pacto fiscal que contribuya a la equidad tributaria, a la suficiencia y eficiencia del gasto público, y a la transparencia y rendición de cuentas del uso de los recursos públicos. La política fiscal ha tenido importantes cambios en años recientes en Honduras. Los fuertes desequilibrios en las finanzas públicas de los primeros años de la década obligaron a un fuerte ajuste fiscal a partir de 2014. La reducción de estos desequilibrios se realizó con una combinación tradicional de aumento de impuestos y reducción de gastos. Sin embargo, las reformas han sido más amplias y han abarcado aspectos institucionales, tales como modificaciones de varias leyes y la transformación de la autoridad tributaria. Las reformas han sido exitosas en la reducción del déficit fiscal del gobierno central y en el mejoramiento de la autoridad recaudadora, pero sus efectos han sido negativos sobre la provisión de bienes públicos y sobre la equidad, elementos necesarios para el desarrollo.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social España. (2013). *Estrategia de emprendimiento y empleo joven*. Madrid, Spain. Disponible de

http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Documento.pdf

La Estrategia propuesta por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España, nace con la vocación de servir de cauce de participación a todo tipo de organizaciones e instituciones que trabajen en favor del empleo joven. Favorecer la inserción de los jóvenes en el ámbito laboral y mejorar su situación dentro del mercado de trabajo son dos de las principales prioridades del Gobierno de España. Hoy en día, de todos los efectos de la crisis económica que estamos atravesando, el desempleo juvenil es uno de los que más preocupación suscita, toda vez que más de la mitad de los jóvenes menores de 25 años que quieren trabajar no encuentran la oportunidad de hacerlo y casi el 35% de los jóvenes desempleados se encuentran en esta situación desde hace más de un año.

Montañés, M., Bartolomé, R., Montañés, J., & Parra, M. (2008). Influencia del contexto familiar en las conductas adolescentes. *Ensayos*, 17, 391-407.

Este artículo empieza con la idea que puede ser buenas relaciones actuales entre los adolescentes y sus padres, y trata de identificar los factores que pueden apoyar este tipo de relación. Proponen que un estilo educativo democrático de los padres puede fomentar buenas relaciones y estudian las variables del contexto familiar que actúan como factores de riesgo o de protección ante las conductas problemáticas de los adolescentes. Los autores no pueden identificar resultados consistentes así concluyen que hay una necesidad de más estudios longitudinales.

Murillo, P. (1987). Psicoterapia con víctimas de tortura. *Psicoterapia con víctimas de tortura*, 24, 79-92. Anotación no está disponible.

Nathan Associates Inc. (2006). *Honduras economic performance assessment*. Washington, DC. Disponible de http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadg483.pdf

Nathan Associates presenta en este documento, una serie de evaluaciones de desempeño económico preparadas para la EGAT La Oficina proporcionará a las misiones de USAID y oficinas regionales mostrando una evaluación concisa de una amplia gama de indicadores relacionados con el desempeño del crecimiento económico en los países anfitriones designados. El informe se basa en una variedad de fuentes de datos internacionales y utiliza la evaluación comparativa internacional contra los promedios del grupo de referencia y los países de referencia (Chile y Costa Rica) para identificar principales limitaciones, tendencias y oportunidades para fortalecer el crecimiento y reducir la pobreza.

OIT. (2010). *Trabajo decente y juventud*. Geneva, Switzerland. Disponible de

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf

Este Informe elaborado por la OIT contiene datos sobre la situación de los jóvenes de América Latina en cuanto a la educación y el empleo, e incluye una descripción de los indicadores relevantes, un análisis sobre las causas y consecuencias de lo que se está presentando, y de los retos que el acceso de la juventud a empleos productivos y trabajo decente plantea a gobiernos y actores sociales de la región. En América Latina y el Caribe hay unos 108 millones de jóvenes entre 15 y 24 años. Muchos de ellos aún se dedican exclusivamente al estudio, pero poco más de la mitad ya forman parte de la fuerza laboral. Es decir, están dando sus primeros pasos en el mundo del trabajo.

OMS. (2004). *Promoción de la salud mental: Conceptos, evidencia emergente, y práctica*. Geneva, Switzerland. Disponible de http://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf

Esta publicación elaborada por la OMS proporciona un resumen editorial de los conceptos, evidencia, políticas y prácticas relacionadas con la promoción de la salud mental. El documento recomienda que la promoción de la salud mental se puede lograr mediante intervenciones sociales y de salud pública efectivas. Reconoce que la base de evidencia científica en esta área es relativamente limitada. También indica que la colaboración intersectorial es la clave para los programas efectivos de promoción de salud mental y que la sostenibilidad de los programas es indispensable para su efectividad.

Ortiz, I., & Cummins, M. (2012). *When the global crisis and the youth bulge collide: Double the jobs trouble for youth*. New York, NY: Extraído de

https://www.unicef.org/socialpolicy/files/Global_Crisis_and_Youth_Bulge_-_FINAL.pdf

Este informe describe las tendencias del mercado laboral, analiza la crisis doble del empleo de jóvenes. También explora los impactos de la crisis del empleo al nivel del hogar y discute las respuestas de la política durante las dos fases de la crisis. Finalmente, presenta una agenda de las Naciones Unidas que provee recomendaciones para generar el empleo decente.

Páramo, M. (2011). Factores de riesgo y factores de protección en la adolescencia: Análisis de contenido a través de grupos de discusión. *Terapia Psicológica*, 29(1), 85-95.

Utilizando un diseño cualitativo y narrativo, el autor estudia los factores de riesgo y protección en los adolescentes. Por grupos de discusión con adolescentes, padres, profesores, y psicólogos, el autor explora 1) las dificultades y problemáticas de la adolescencia, 2) a quienes los adolescentes pueden recurrir con sus problemas, 3) los factores protectores, y 4) los proyectos futuros de los adolescentes.

Pastor, F. P., Reig Ruano, M., Fontoba Ferrandiz, J., & García del Castillo-López, A. (2010). Alcohol y violencia. *Health and Addictions*, 11, 71-94.

En este artículo, los autores presentan las varias teorías que tratan de explicar la relación entre el consumo de alcohol y la violencia. Explora los grupos de autoayuda de FARE en España y los resultados

y actuación de un grupo policial de Valencia como ejemplos para aportar la visión de los autores. Ellos concluyen con varios protocolos dirigidos a disminuir la incidencia del problema de violencia y alcohol y una serie de propuestas que incluyen medidas legales, rehabilitadoras, y sociales.

Perry, B. D. (2014). *Estrés, trauma y trastorno de estrés post-traumático en los niños*. Disponible de https://childtrauma.org/wp-content/uploads/2014/10/PTSD_Spanish_sm.pdf

Según Perry, Cada año, en Estados Unidos más de cinco millones de niños experimentan algún suceso traumático extremo. Estos incluyen los desastres naturales (por ejemplo, tornados, inundaciones, huracanes), los accidentes automovilísticos, enfermedades potencialmente mortales y procedimientos médicos dolorosos asociados (por ejemplo, quemaduras graves, cáncer), abuso físico, asalto sexual, presenciar violencia doméstica o en la comunidad, el secuestro y la repentina muerte de un padre. Más del 40% de estos niños desarrollará alguna forma de problema neuropsiquiátrico crónico que puede afectar significativamente su funcionamiento emocional, académico y social. El propósito de este manual es proporcionar una visión general del trastorno de estrés postraumático en los niños, dirigida también a un público interdisciplinario, puede ser de ayuda a los padres y cuidadores que viven con los niños que sufre de trastornos de estrés postraumático.

PNUD. (2009). *Informe sobre desarrollo humano, Honduras 2008/2009: De la exclusión social a la ciudadanía juvenil*. New York, NY. Disponible de

http://www.undp.org/content/dam/honduras/docs/publicaciones/INDH_Honduras_2008-2009.pdf

El presente Informe elaborado por el PNUD, está dedicado a analizar y reflexionar sobre las variadas formas de exclusión social que enfrenta la juventud hondureña, y a sugerir medidas de política, programas y proyectos para la inclusión social, la construcción de ciudadanía juvenil y el desarrollo humano. Aboga por el combate a las principales formas de exclusión social que limitan el ejercicio real de las potencialidades de los/las jóvenes, y el fomento de la participación de los mismos en el diseño, ejecución y seguimiento de los programas y proyectos orientados a hacer de ellos/as actores estratégicos de desarrollo.

Red Lésbica Catracha. (2012). *Proceso de incidencia nacional e internacional en defensa de los derechos humanos a lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales en Tegucigalpa, Honduras*. Tegucigalpa, Honduras. Disponible de: <http://bd.cdmujeres.ucr.ac.cr/documentos/proceso-incidencia-nacional-e-internacional-defensa-derechos-humanos-lesbianas-gays>

La red lésbica catracha mediante esta sistematización pretende crear una memoria histórica de las principales iniciativas de incidencia política a nivel nacional e internacional en materia de derechos humanos de la comunidad LGBTI. El Documento indica que en Honduras existe una discriminación institucionalizada por orientación sexual e identidad de género en las áreas de educación, salud, trabajo, personalidad jurídica y libre movilización entre otras ya que las personas de la diversidad sexual no gozan a plenitud del reconocimiento de estos derechos y además las instituciones públicas no lideran los procesos para revertir ésta situación ni tampoco dan el debido seguimiento a las denuncias de violaciones relacionadas.

Reisman, L., Martínez, M., Gómez, R., & Medina, A. (2015). *Gender-based violence analysis for USAID/Honduras*. Washington, DC. Disponible de

https://www.encompassworld.com/sites/default/files/USAID_Honduras_GBV_Study_Final_Report_Submission.pdf

Reisman, Martínez, Gómez & Medina, presentan un Análisis de Violencia de Género (VG) para USAID / Honduras el cual fue realizado entre agosto y diciembre de 2015. Los objetivos específicos del análisis de VRG incluyen: Completar la investigación primaria sensible al tiempo en el campo, basándose en metodologías de investigación, tales como investigación de encuestas, grupos focales, entrevistas individuales y otros métodos según corresponda, con el fin de identificar y analizar las formas, incidencia

y causas más comunes de VBG en comunidades objetivo Haga recomendaciones para inversiones estratégicas de USAID / Honduras que potencialmente podrían disminuir los niveles de VRG.

Salvía, A. (2013). *Juventudes problema de empleo y riesgo de exclusión social*. Disponible de Washington, DC: <http://library.fes.de/pdf-files/iez/09698.pdf>

Salvía indica que el problema del desempleo juvenil es de magnitud relevante en la Argentina a pesar del crecimiento económico y del incremento de los años de escolaridad durante la última década. Menciona que pocos jóvenes encuentran trabajo que se puede calificar como decente y la situación de empleo es particularmente precaria para jóvenes de bajo origen social. Indica que resultan un desaliento creciente y un alto riesgo de exclusión social.

Sánchez A. (2004). *La promoción y prevención*. San Jose, Costa Rica: Escuela de Salud Pública, Universidad de Costa Rica, Caja Costarricense de Seguro Social, CENDEIS.

Anotación no está disponible.

Sánchez, A., Sánchez, J., & Ropaín, M. (2015). *Violencia y seguridad ciudadana: Una mirada desde la perspectiva de género*. Tegucigalpa, Honduras. Disponible de

<http://www.hn.undp.org/content/dam/honduras/docs/publicaciones/diagnosticogeneroyviolencia.pdf>

Según Sánchez, Sánchez & Ropaín, el diagnóstico de “Violencia y seguridad ciudadana: Una mirada desde la perspectiva de género” visualiza la violencia de género como un asunto de seguridad ciudadana, y estudia y desarrolla un abordaje diferenciado entre hombres y mujeres, dentro de un marco territorial que abarca los municipios de San Pedro Sula, Tela, La Ceiba, Choloma y Distrito Central, los mismos en los que tuvo intervención el proyecto de Convivencia y Seguridad Ciudadana. Su contenido busca profundizar en los principales tipos, formas y manifestaciones de violencia que afectan a las mujeres en los municipios focalizados y en las respuestas institucionales ante estos problemas.

Secades Villa, R., Fernandez Hermida, J. R., Garcia Fernandez, G., & Al-Halabi Diaz, S. (2011). *Estrategias de intervención en el ámbito familiar*. Barcelona, Spain. Disponible de

http://www.preencionbasadaenlaevidencia.net/uploads/PDF/EG_Estrategiasintervencionfamiliar_DIBA.pdf

El objetivo principal de Secades, Fernandez, Garcia & AL-Halabi, es aportar elementos prácticos y metodológicos que permitan dar claves y estrategias para aumentar y promover la participación e implicación de los padres y madres en el desarrollo de acciones preventivas y aportar recomendaciones para una política preventiva eficaz a nivel familiar. Algunos de los temas tratados en la guía son la definición de los objetivos, características generales, niveles de intervención, estrategias y recursos que se deben incluir en los programas preventivos dirigidos a las familias. Estos temas, incluidos en la guía, pretenden reforzar y dar protagonismo a los padres como agentes educativos para conseguir su implicación, colaboración y participación en el diseño y ejecución de proyectos preventivos.

Secretaría de Educación Gobierno de la República de Honduras. (2016). *Informe revisión nacional 2015 de la educación para todos (EPT) 2015*. Tegucigalpa, Honduras. Disponible de

<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002300/230032S.pdf>

La secretaria de Educación Gobierno de la Republica de Honduras mediante el plan educación para todos, tiene como objetivo fundamental lograr la graduación universal del sexto grado de las niñas y los niños en edad escolar al año 2015. La iniciativa ha generado en el país un compromiso inusitado por la educación, ampliándose los espacios de participación a nivel local, municipal y departamental. Igualmente, la cooperación externa ha orientado sus recursos al logro de los objetivos aquí planteados.

SIMO. (2014). Jóvenes que ni estudian ni trabajan en Honduras y México. Disponible de

<http://simomexico.com/ninis/>

Anotación no está disponible.

Tavárez, R. (2014). El círculo vicioso de la violencia. Disponible de <http://www.eljaya.com/index.php/opinion/8683-el-circulo-vicioso-de-la-violencia>

Tavárez mediante su análisis constituye que en un círculo vicioso envuelve a todas las personas involucradas y afirma que es difícil salir sin ayuda profesional adecuada. El ciclo triangular de la violencia tiene tres fases recurrentes, aunque también pueden ocurrir otras combinaciones de los elementos que lo constituyen. Las fases de este círculo se dan en tres puntos, (A) Acumulación de Tensión, (B) Episodio Violento y (C) Reconciliación o “luna de miel”.

Transparency International. (2017). Corruption perceptions index 2016. Disponible de https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016

Transparency International es un movimiento global con una sola visión, un mundo libre de corrupción. A través de capítulos en más de 100 países y una secretaría internacional en Berlín, lideran la lucha contra la corrupción para convertir esta visión en realidad. Desde aldeas en la India rural hasta los corredores del poder en Bruselas, Transparency International da voz a las víctimas y testigos de la corrupción. Trabajan junto con gobiernos, empresas y ciudadanos para detener el abuso de poder, el soborno y los tratos secretos.

Understanding Children's Work Programme. (2015). *Entendiendo el trabajo infantil y el empleo juvenil: Honduras*. Rome, Italy. Disponible de http://www.ucw-project.org/attachment/Honduras_inter-agency_report_01102015_for_printing20151008_130731.pdf

Este informe presentado por Understanding Children's Work Programme tiene como objetivo proporcionar una base común de acción para el abordaje del trabajo infantil y del empleo juvenil a través de cuatro objetivos interrelacionados: 1. Mejorar la base de información sobre el trabajo infantil y el empleo juvenil con el fin de fundamentar y orientar las respuestas políticas y programáticas; 2. Promover el diálogo sobre políticas en materia de trabajo infantil y trabajo decente y productivo para los adolescentes y jóvenes; 3. Analizar la relación entre el abandono escolar prematuro, el trabajo infantil y la situación futura en el mercado laboral; y 4. Fortalecer la capacidad nacional para la recopilación periódica y el análisis de datos relativos al trabajo infantil y al empleo juvenil.

Universidad Nacional Autonomía de Honduras, Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad. (2017). *Observatorio de la violencia: Mortalidad y otros*. Tegucigalpa, Honduras: Universidad Nacional Autonomía de Honduras, Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad. Extraído de <https://iudpas.unah.edu.hn/observatorio-de-la-violencia/boletines-del-%20observatorio-2/boletines-nacionales/>

Este boletín está preparado cada seis meses para brindar una aproximación al fenómeno de la violencia y criminalidad de Honduras. Presenta estadísticas de las muertes violentas y no intencionales incluyendo los homicidios, los eventos de tránsito, los suicidios, los delitos sexuales y lesiones, y la incidencia delictiva. También presenta estadísticas del monitoreo de la prensa e incluye algunas discusiones de temas como el género.

Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. (2010). *Estado de la educación en Honduras*. Tegucigalpa, Honduras. Disponible de http://www.cervantesvirtual.com/portales/honduras_upn_francisco_morazan/obra/estado-de-la-educacion-en-honduras/

En este primer Informe presentado por la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán pone a disposición general un análisis del desempeño nacional en materia educativa, con los indicadores disponibles más actualizados y a partir de una reflexión rigurosa e independiente sobre este tema tan importante para el desarrollo humano del país. Hay muchas formas de abordar la problemática educativa

nacional. La perspectiva adoptada en este informe es la de tratar en cada capítulo una temática en particular analizando, a través de ella, todos los niveles y manifestaciones de la educación hondureña. Aunque el informe pretende ser exhaustivo, es obvio que existen temas importantes que no son abordados u otros que, por las limitaciones en la disponibilidad de información, no se tratan con la profundidad requerida. Sin embargo, en su conjunto, el informe presenta un diagnóstico lo más completo y objetivo posible del estado de la educación nacional en los últimos años.

USAID, & International Youth Foundation. (2011). *Modelo de empleabilidad juvenil*. Washington, DC. Disponible de <http://www.iyfn.org/youthwork-mexico/modelo/files/manual.pdf>
Este manual elaborado por USAID & International Youth Foundation, sirve para aumentar la empleabilidad de jóvenes en condiciones de riesgo al capacitarles en habilidades para la vida y el empleo, orientarles hacia opciones válidas para una vida productiva, y ayudar a colocarles o en empleo o de regreso al estudio. Busca construir comunidades resilientes, creando espacios seguros para gente joven, a través de un enfoque de jóvenes ayudando a jóvenes. El modelo se ha implementado y validado por International Youth Foundation (IYF) en Ciudad Juárez y Tijuana, México, gracias al apoyo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). En tres años benefició a más de 2000 jóvenes de los sectores más vulnerables de esta ciudad.

Valadez Ramírez, A. (2002). Aplicación de técnicas cognitivo-conductuales en un caso de problemas familiares: Reestructuración cognitiva, asertividad y manejo de contingencias. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 5(2).

En este artículo, Valadez analiza un caso de la perspectiva cognitivo-conductual para ilustrar los pasos comprendidos en el proceso de evaluación, diagnóstico, y tratamientos conductuales. El artículo demuestra un análisis funcional y la relación entre este proceso y las estrategias de intervención, el asertividad, la relajación, la reestructuración cognitiva, y el manejo de contingencias.

Valladares. (2016). Microempresas asfixiadas por la falta de créditos. Disponible de <http://www.canal11.hn/1328/micro-empresas-asfixiadas-por-la-falta-de-creditos>

Según Valladares, pese a que en la banca privada nacional se manejan excesos de liquidez por arriba de los 55 mil millones de Lempiras, el acceso a créditos para impulsar a la pequeña y mediana empresa sigue siendo limitado de acuerdo a sus representantes. La falta de claridad en el pago de tributos es otra situación adversa que enfrenta la pequeña empresa en la actualidad, ya que incluso en el nuevo código Tributario no se establecen reglas claras, según representantes de los industriales. El gobierno, a través de la Comisión nacional de Banca y seguros, tampoco ha hecho las reformas necesarias para facilitar el acceso a los créditos según los empresarios.

Villarreal-González, M. E., Sánchez-Sosa, J. C., Veiga, F. H., & del Moral Arroyo, G. (2011). Contextos de desarrollo, malestar psicológico, autoestima social y violencia escolar desde una perspectiva de género en adolescentes mexicanos. *Psychosocial Intervention*, 20(2), 171-181.

En este artículo, los autores tratan de analizar las relaciones entre tres contextos de familia, escuela, y la comunidad, y la violencia escolar a través del malestar psicológico y la autoestima social desde una perspectiva de género. Para investigar este tema, el estudio utiliza cuestionarios con 1,285 estudiantes mexicanos que cursaban estudios de secundaria y preparatoria. Por este proceso, los autores encuentran que el contexto familiar se relaciona de forma directa con la violencia escolar, y que el contexto escolar y comunitario se relaciona indirectamente con la violencia escolar a través de la autoestima social y el malestar psicológico. Los autores discuten las implicaciones posibles de sus resultados en función del género.

Wage Indicator Foundation and Partners. (2017). Minimum Wages in Honduras with effect from 01-01-2017 to 31-12-2017. Disponible de <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/honduras>

WageIndicator Foundation and Partners es una organización sin fines de lucro. Comenzó en Holanda y ahora opera en más de 80 países alrededor del mundo con un personal aproximado de 100 especialistas. El primer sitio web de WageIndicator, [Loonwijzer.nl](http://loonwijzer.nl), fue un indicador salarial fácil de usar para los trabajadores que buscaban información sobre salarios. Se lanzó en Holanda en el 2001 como una iniciativa conjunta entre Paulien Osse, directora de la Fundación, y Kea Tidjens, Coordinadora científica de la Fundación e Investigadora Coordinadora en AIAS/Universidad de Ámsterdam. [Loonwijzer.nl](http://loonwijzer.nl) pronto se convirtió en un sitio popular para trabajadores y personas en busca de empleo que necesitaban información sobre salarios, convenios colectivos y asesoría laboral. Debido al éxito obtenido en Holanda, pronto WageIndicator se extendió a otros países de Europa, Asia, América Latina y África.

Weller, J. (2010). *Seminario internacional sobre empleabilidad juvenil*. Santiago, Chile. Anotación no está disponible.

Wellings, K., Collumbien, M., Slaymaker, E., Singh, S., Hodges, Z., Patel, D., & Bajos, N. (2006). Sexual behaviour in context: A global perspective. *The Lancet*, 368, 1706-1728. En este artículo, los autores presentan su análisis original de datos del comportamiento sexual en 59 países. Aunque no identifican una tendencia global de relaciones sexuales más tempranas, por causa de la tendencia de casarse más tarde hay más relaciones sexuales premaritales en muchos países. El uso de los condones ha incrementado, aunque los ratios del uso todavía son bajos en los países desarrollados. Porque hay mucha variación entre regiones del mundo, los autores crean que hay muchas determinantes sociales y económicas del comportamiento sexual, y sugiere que intervenciones para mejorar la salud sexual tienen que incorporar consideraciones del contexto social y económico además del comportamiento de los individuos.

Williams, R. J. (2016). *Youth violence and Citizen Security in Central America Northern Triangle*. Washington, DC. Disponible de http://www.oired.vt.edu/innovate/wp-content/uploads/2015/09/RJWilliams_violenceFINAL.pdf

Williams proporciona en este documento información de que Honduras, El Salvador y Guatemala, conocidos colectivamente como el "Triángulo del Norte" de América Central, han sido consistentemente clasificados entre los primeros cinco países más violentos del mundo según lo define la tasa de homicidio intencional per cápita. Honduras ha encabezado esta lista todos los años desde 2008, y en los tres países, la tasa de homicidios ha aumentado desde 2004. La violencia en esta región ha tenido un impacto negativo en el desarrollo, socavando los esfuerzos de reducción de la pobreza, el desarrollo económico, la gobernanza, la salud, y capital social y humano. Estos problemas también tienen un impacto negativo significativo en el sistema educativo, la capacidad de los jóvenes (especialmente los hombres jóvenes) para encontrar trabajo remunerado y un temor general a los hombres jóvenes.

Wage Indicator Foundation and Partners. (2017). Minimum Wages in Honduras with effect from 01-01-2017 to 31-12-2017. Extraído de <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/honduras> Este sitio de web contiene datos sobre los salarios mínimos en varios sectores y por empresas de varios tamaños. Los salarios mínimos son presentados por día, semana, y mes. Esta información está identificada cada año desde 2014 por WageIndicator.

The World Bank. (2011). Gender differences in employment and why they matter. In *World Development Report 2012: Gender Equality and Development* (p. 198-253). Washington, DC: The World Bank. Extraído de https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/9780821388105_ch5

Este capítulo discute como las mujeres en muchas partes del mundo están atrapados en los trabajos con bajos salarios de baja productividad, y que el desarrollo económico no es suficiente para superar estos desafíos. Las mujeres son sobre representadas en las poblaciones de trabajadores no remunerados e

informales, requieren trabajos más flexibles por causa de sus responsabilidades familiares, y tienen poco acceso al crédito y la tierra. Este capítulo sugiere que, para superar estos desafíos, hay una necesidad de las políticas que pueden aumentar el acceso de mujeres a los activos productivos y corregir los fracasos del mercado y las instituciones.

The World Bank. (2012). Mejores empleos en Honduras. El rol del capital humano. Disponible de

<http://www.bancomundial.org/es/country/honduras/publication/mejores-empleos-honduras>

El Banco Mundial mediante este estudio pretende brindar información y asesoría a quienes formulan políticas públicas en América Central a fin de identificar los temas prioritarios en el ámbito del desarrollo humano. Los temas analizados incluyen la educación, la capacitación y la protección social, con el fin de promover la creación de empleos de calidad -definidos aquí como aquellos empleos que brindan beneficios y salarios conforme a la legislación local. Si bien son muchos los factores que contribuyen a la creación de empleos, en particular aquellos que impulsan la inversión en el sector privado (macroeconómicos, clima de negocios, comercio, infraestructura, etc.) y otros aspectos relacionados con la demanda laboral, el énfasis de esta nota se centra en los aspectos relacionados con la oferta laboral.

The World Bank. (2015). *Honduras economic DNA: Maintaining commitment with a special focus section on poverty and shared prosperity*. Washington, DC. Disponible de

<http://documents.worldbank.org/curated/en/150731468189533027/pdf/97361-WP-PUBLIC-Box391473B-Honduras-Economic-DNA-First-Edition-11Jun2015-FINAL-PUBLIC.pdf>

Esta primera edición elaborada por el Banco Mundial de Honduras Economic DNA reúne los esfuerzos que Honduras realiza para poder aliviar con éxito la pobreza, proteger las ganancias sociales y promover la prosperidad compartida en el país el cual requiere de un compromiso continuo con políticas macroeconómicas y fiscales sanas. La experiencia de la última década ha demostrado que, si bien el crecimiento acelerado es fundamental para aumentar los ingresos entre los pobres, la estabilidad macroeconómica y la mejora del espacio fiscal para ajustar las políticas de gasto durante las recesiones son igualmente vitales para garantizar que estos beneficios se mantengan a lo largo del tiempo.

The World Bank: Doing Business. (2017). Ease of doing business in Honduras: Paying taxes. Disponible de <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/honduras#paying-taxes>

El proyecto Doing Business proporciona medidas objetivas de las regulaciones comerciales y su aplicación en 190 economías y ciudades seleccionadas a nivel subnacional y regional. El proyecto Doing Business, lanzado en 2002, analiza las pequeñas y medianas empresas nacionales y mide las regulaciones que se les aplican a lo largo de su ciclo de vida. Mediante la recopilación y el análisis de datos cuantitativos completos para comparar los entornos de regulación empresarial en todas las economías y en el tiempo, Doing Business alienta a las economías a competir por una regulación más eficiente; ofrece puntos de referencia mensurables para la reforma; y sirve como un recurso para académicos, periodistas, investigadores del sector privado y otros interesados en el clima de negocios de cada economía.

The World Bank: Doing Business. (2017). Enforcing contracts in Honduras. Disponible de

<http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/honduras/enforcing-contracts>

El proyecto Doing Business proporciona medidas objetivas de las regulaciones comerciales y su aplicación en 190 economías y ciudades seleccionadas a nivel subnacional y regional. El proyecto Doing Business, lanzado en 2002, analiza las pequeñas y medianas empresas nacionales y mide las regulaciones que se les aplican a lo largo de su ciclo de vida. Mediante la recopilación y el análisis de datos cuantitativos completos para comparar los entornos de regulación empresarial en todas las economías y en el tiempo, Doing Business alienta a las economías a competir por una regulación más eficiente; ofrece puntos de referencia mensurables para la reforma; y sirve como un recurso para académicos,

periodistas, investigadores del sector privado y otros interesados en el clima de negocios de cada economía

The World Bank: Doing Business. (2017). Labor market regulation in Honduras. Disponible de <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/honduras/labor-market-regulation>

El proyecto Doing Business proporciona medidas objetivas de las regulaciones comerciales y su aplicación en 190 economías y ciudades seleccionadas a nivel subnacional y regional. El proyecto Doing Business, lanzado en 2002, analiza las pequeñas y medianas empresas nacionales y mide las regulaciones que se les aplican a lo largo de su ciclo de vida. Mediante la recopilación y el análisis de datos cuantitativos completos para comparar los entornos de regulación empresarial en todas las economías y en el tiempo, Doing Business alienta a las economías a competir por una regulación más eficiente; ofrece puntos de referencia mensurables para la reforma; y sirve como un recurso para académicos, periodistas, investigadores del sector privado y otros interesados en el clima de negocios de cada economía.

The World Bank: Doing Business. (2017). Ease of doing business in Honduras: Starting a business. Disponible de <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/honduras#starting-a-business>

El proyecto Doing Business proporciona medidas objetivas de las regulaciones comerciales y su aplicación en 190 economías y ciudades seleccionadas a nivel subnacional y regional. El proyecto Doing Business, lanzado en 2002, analiza las pequeñas y medianas empresas nacionales y mide las regulaciones que se les aplican a lo largo de su ciclo de vida. Mediante la recopilación y el análisis de datos cuantitativos completos para comparar los entornos de regulación empresarial en todas las economías y en el tiempo, Doing Business alienta a las economías a competir por una regulación más eficiente; ofrece puntos de referencia mensurables para la reforma; y sirve como un recurso para académicos, periodistas, investigadores del sector privado y otros interesados en el clima de negocios de cada economía.